

2021（令和3）年度 社会福祉法人一廣会 金井原苑 事業報告書

| | |
|------------------------------|--------|
| I 全般報告 | 2 ページ |
| 重点施策 | |
| II 事業内容 | |
| 1. 事務課 | 3 ページ |
| 2. 地域福祉課 | 5 ページ |
| 通所介護（デイサービス） | 5 ページ |
| 小規模通所介護事業所 （桃の木停2 事業所） | 7 ページ |
| 訪問介護事業 | 9 ページ |
| 訪問看護事業 | 10 ページ |
| 居宅介護支援事業 | 11 ページ |
| 片平地域包括支援センター | 13 ページ |
| 高石地域包括支援センター | 15 ページ |
| 栗木台地域包括支援センター | 17 ページ |
| 3. 生活援助課（特別養護老人ホーム・・ショートステイ） | 20 ページ |
| 相談 | 20 ページ |
| 介護 | 22 ページ |
| 医務 | 24 ページ |
| 栄養 | 26 ページ |
| 短期入所生活介護（ショートステイ） | 28 ページ |

1. 全般報告

2021（令和3）年度は、年間を通じてコロナ感染対策に注力しながらの事業運営であり、特養ご入居者及び職員のワクチン接種も3回目を年度末までに全員完了しております。

しかしながら変異株による第6波において、特養・デイサービスそれぞれにて陽性者が発生するという状況となり、施設運営に大きな影響が出ましたが、現在は全て終息しております。

また今年度より新たに栗木台地域包括支援センターを受託したことにより、小田急多摩線のエリアにおける3包括体制となり、より広範囲の地域を面で支援できる体制となりました。さらに3月に片平地域包括支援センターが移転し、より地域の方々にとって身近な相談機関となり、さらに業務面において3包括が連携することによる相乗効果も出てきました。

苑長交代をして臨んだ初年度でもあり、“その人らしい暮らしの実現”というケアの理念を守りつつ、麻生区で“地域とともに”歩んでいく法人として、より積極的な広報を展開するためにも、求人採用サイトをリニューアルしました。今後は法人用のコーポレートサイトのリニューアルも予定しています。

事業収益については、上期は堅調に推移しておりましたが、下期は特養においてご逝去が急増し、稼働率が年間合計で96.9%と計画には未達となってしまいました。また在宅部門においても上記のコロナ陽性発生に伴う事業所の休止も重なり、下期は予算との乖離が生じてしまいました。次年度以降はコロナ禍が続き、外部環境要件に変化があっても安定運営が維持できるように人員体制の安定と共に収益確保に取り組んで参ります。

また地域活動としては、麻生区と共に「希望のシナリオ」（ソーシャルデザインセンター設置）の取り組みに積極的に参画しております。

重点施策

1. 地域共生社会の実現に向けて
 - * 地域の抱える複合的課題などに対応できる地域福祉施設を目指していきます
2. 安心プランを地域と対話して作成します。
 - * 地域の困りごとの受け皿としてご近所ネットワークの常設化
⇒今年度で3包括体制も定着した為、次年度具体的な取組みを進めて参ります。
3. かないばら苑の中長期計画を策定します
 - * 上記1、2をもとに地域ニーズや具体的な課題の把握した上で、2年を目途に中長期事業計画の策定する
⇒次年度、具体的な策定を進めて参ります。
4. 音楽あふれる かないばら苑
 - * 音楽のある生活ケアや多様な音楽プログラムを提供します
⇒コロナ禍においても実施可能な音楽プログラムやレクリエーションに挑戦しました。
5. ケアに専念できるよう「働きやすい環境整備」や「業務効率化」を推進します。
 - ⇒感染対策を図りながら業務遂行ができるよう環境整備を行いました。
6. 継続できるケアを目指してリスク管理（災害・感染症）を強化する
 - * 災害及び感染症それぞれについてBCP策定を推進します

⇒BCP 策定は完了しており、今後さらに改善を図って参ります。

事 務 課

【事務課】 2021 年度 事業目標

1. 職員、ご利用者、地域に寄り添い、働きやすい環境を目指す
2. 災害や感染症があっても生活援助課、地域福祉課のケアが継続できるよう支援する

1. 中長期事業計画

- かないばら苑の重点施策である「地域共生社会の実現」、「安心プラン」の構築に向けて、地域ニーズや具体的な課題を把握し、中長期事業計画の策定を手がける
⇒大規模修繕においては、上期に助成金等の申請を行い、下期・来年度への計画作成を実施した。下期には、助成対象事業費の出来高5%を達成（南側外壁塗装及び防水改修工事）。中長期資金計画、キャッシュフローの作成については、来年度継続して作成していく。

2. 「働きやすい環境整備」に向けて

- 最新の労働法等を確認しながら就業規則等に反映させる
- ライフアクション（出産・育児・介護等）で生活に変化があっても仕事が継続できるよう支援していく
⇒6月に就業規則の改定（未就学時の子対象の看護休暇）を行い、働きやすい環境作りに努めた。
- より良い福利厚生情報を収集する
- 事務管理規定を活用できるよう運用しながら修正・改善していく
⇒今年度は事務課の体制変更等により組織体制づくりを行った。来年度も引き続き体制づくりを行うとともに、事務管理規定の運用・改善を行う。

3. 事務課業務の効率化

- 業務の効率化の為、設備修繕や機器の更新を検討していく
⇒業務効率やコロナによるリモート会議・研修の導入によりICTの活用を積極的に行った。施設の設備修繕については、南側外壁塗装及びベランダ防水工事や非常用発電機設備を導入、介護業務に支障がでないように設備不具合への迅速な対応を行った。

4. 「地域における公益的な取組」の推進

- 地域福祉の拠点として地域包括ケアシステム構築に向けた介護人材育成のための研修事業の実践をする

⇒実務者研修・介護職員初任者研修は、コロナ禍の中、感染拡大に注意し年1回の開催とした。実務者研修は8月、介護職員初任者研修は9月より実施できた。

- 「ココモチャレンジ」事業の継続について、総合事業化への移行も含めて検討する

⇒今年度は運営体制の変更により、事業の継続に注力しながら運営主体をデイサービスへ変更した。

- 地域ボランティアに対する再開・継続活動の支援をしていく

⇒ボランティアの実態把握として、「かなボラ通信」の発行。また、在宅でできるようリモートでのボランティア活動の実施。感染状況を確認した上で、感染対策（ビニールカーテンやソーシャルディスタンス、換気等）を徹底した中でのボランティア活動を行った。

5. 法人共通人材育成

- 人材育成指針に基づき、人材育成担当を中心に下記項目を実践する

① 研修システムの定着

「まなび ai かないばら」スキルアップ研修プログラムの実施サイクルの定着を図る。特に、人材育成指針の現場周知、職員の計画的な研修参加に向けた年間計画、研修参加回数の把握、事業所別研修の管理方法の作成に着手する

② キャリアパス支援の推進

職員個別の人事カルテを作成する

資格取得支援制度の周知

⇒研修システムについては、各職員への周知はできてきている。しかし、人事カルテの作成まで至らず、来年度に取り組む。

6. 研修計画

- 事務課職員にどんな研修が必要なのかを検討・計画し、社会福祉法人会計簿記や労務関係研修等の業務上必要な研修参加を促進する

⇒コロナにより研修機会が減っている中、来年度にリモート研修等も含めて検討していく。

地域福祉課

<通所介護>

【桜坂デイサービス】 2021年度 事業目標

1. デイサービスが在宅介護を不安なく続けるための窓口となるように意識し、日々のケアに取り組む

1. ご利用者の自宅での生活状況を把握し、在宅生活を継続するためのケアを展開する
 - 在宅生活、介護を無理なく継続するための包括的なケアを検討し実施する
新規利用者や在宅生活の継続が難しくなってきた利用者を全職員で一人ずつ丁寧な関わりをしていく
⇒ご自宅での介護不安を把握するために訪問しアセスメントを行った。
現状を聞き、デイでのケアに生かし、様々な状況等情報を共有した。
新規の利用者様に関してはより深くアセスメントを行った。
 - 家族、介護者同士が、在宅介護を続けるなかでの想いを共有する場や、介護の不安を抱え込まずに相談できる場となるように、家族懇談会を開催する
利用者ニーズ、家族ニーズを把握するための意向調査の実施
⇒コロナ禍で上期は家族会の実施せず。下期はコロナ状況を見ながら下期に向け検討を行っていく。意向調査は下期に実施する。
2. 法人内の入居及び在宅サービスの連携を強化する
 - 在宅介護を支援する法人内のサービス事業所間の情報共有をスムーズに行えるシステムを構築し、在宅介護の継続、ご本人・ご家族が不安なく在宅介護から施設介護への移行ができる支援や在宅介護での看取りができるように連携を強める
⇒必要時、法人内の他部署と連携を図りながら利用者様のケアに努めている。
下期に向けより連携を強化しスムーズな支援が行えるようにしていく。
 - 桃の木停（片平、ふるさわ）との連携を強化する。お互いが支え、助け合える組織風土を作る
⇒欠員体制の中ヘルプを通してお互いの良い部分、改善点を知る事が出来、桜坂の職員からは桃の木の事をもっと知りたいとの前向きな意見も聞かれるようになった。又、桃の木利用再開の利用者様の医療依存度が高くなり、再開に不安もあった事から担当者会議に桃の木チーフ・桜坂チーフ両名が出席する事でお互いを支える風土が作れるようになってきている。

3. 音楽を通じたケアを強化する

- 新しい音楽レクの提案や、マイソングを取り入れたケアを実施する
マイソングをアセスメントに取り入れ充実を図る
⇒契約時に好きな音楽を確認し、日々のケアの中取り入れている。
下期は新たな音楽をレクの提案ができるよう取り組んでいく。

4. 研修：職員ひとりひとりが、利用者の在宅生活継続に必要な知識・技術を習得する

- 個別ケアで必要とされる内容について、スピーディーに研修を取り入れる
法令研修及び必要に応じた研修をスタッフ会議の中に位置付け個々の意識を強化する利用者ニーズに合わせた新たなプログラムを作成していく
⇒職員からの聞き取りなどから今必要な研修内をピックアップし、スタッフ会議の中で実施。下期に向け、研修を受けた事による効果測定も行っていきたい。外部研修への参加が殆ど実施出来ておらず、下期に向け 1~2 名の参加を実施する。

<小規模通所介護>

【桃の木停】 2021年度 事業目標

1. 誰もが、五感に快適な時間を過ごし、安心できる居場所となる。
2. コロナ禍でも、小規模デイとして、魅力的な個別ケアを実践する。

1. 桃の木間の連携強化

- 新規利用者は、ふるさわ、かたひら両方の利用を進め、利用者支援、家族支援を桃の木停全体で行っていく
⇒新規の両方利用は行えなかったが、継続した共通の利用者様の情報共有や家族支援は行う事が出来た。
- 桃の木間のスタッフの行き来を行い、ケアの共有、レクリエーションの共有を行う
⇒上期に続き、スタッフの行き来が出来ており、レクリエーションやケアの共有が出来ていた。
- 桜坂との連携を強化する。お互いが支え、助け合える組織風土を作る。
⇒各事業所の欠員によるスタッフの行き来が行えた。
また、桃の木停利用者様の状態変化に対して、桜坂チーフとサービス担当者会議に参加し、フレキシブルに対応する事ができた。
桜坂に問い合わせのあったケースで、桃の木停の雰囲気にあった方であった為、サービスを繋げる事ができた。

2. オンラインケアマネ見学（試行）

- webex を活用して、双方向にオンラインで繋ぐリモート見学会を行う。（予約制）
⇒体制が厳しく、ケース利用が上がってきていた事もあり、実施しなかった。

3. オンラインデイサービス（試行）

- 複数回の送迎がしきれない場合のアプローチとして使用
 - コロナの不安から、外出が出来ない方へのアプローチとして使用
 - 試行的にオンライン機器を貸し出しする等、環境を整える
- ※個別ニーズを叶えたい、コロナ禍でもチャレンジする桃の木停の姿勢を地域に発信したい取り組み

⇒上記の目標に上がった方のニーズが充足し利用が出来ている事、コロナでもご利用頂けている事により、オンラインデイサービスは行わず。

4. 認知症サポーター養成講座

- 地域に住む利用者の在宅生活継続の為に、集合住宅内の共有スペース等を活用した、出張講座を開く。

⇒対象にしていた利用者様が、入所となった為、開催せず。

また、講座の開催は出来なかったが、キャラバンメイトとして積極的に認知症研修やセミナー情報収集し、共有した。

5. 研修

- 桃の木停共通の利用者を対象にした、ひもときシートを活用して、事例検討会を行う。

⇒日々、新規利用者様や困難ケースの取り組みで確実な実施は出来なかった。

コロナ禍で研修の場が少なくなっている中で、内部研修の必要性は上がりスケジュール管理を行う事で、来年度は実施していきたい。

- 職員のスキルアップを図る為、積極的に外部、オンラインの研修に参加をしていく。

⇒外部研修に参加し、情報共有する事ができた。

<訪問介護事業>

【訪問介護】 2021 年度 事業目標

1. 地域や利用者に選ばれる訪問介護事業所を目指します

1. 多職種と連携をとり、生活課題に事業所として積極的に取り組む
 - 多職種連携や本人、家族、地域などと密に関わる姿勢を見せていく
⇒様々なケースに対して、積極的に支援を行うことができた
 - 皆が持っている力を最大限に発揮できるチームを作る
⇒チームで良い支援ができるよう取り組むことができた。また新人ヘルパー育成に力を入れた。事業所として目指すチーム作りは来期に持ちこす
2. 業務の更なる効率化を図り、精度を高めた運営を行う
 - 事業所内の情報共有を密にするための IT ツールの試行
⇒検討を重ねたが、社員の試行のみで導入に至らなかった
 - 業務改善に取り組み、登録ヘルパー増員により、利用者 12 名純増を目指す
⇒実績業務時間の削減とヘルパー2 名増員(昨年度末 9 名→11 名)ができた。
利用者数は減少しているが、帯ケースの支援が増え、売上は達成できている
 - 実績業務の簡略化を目指し現システムの再構築を図る
⇒簡略化はできたが、システム再構築まで至らなかった
3. リスク（災害・感染症）に強く対応できる事業所の運営を目指す
 - 即時に対応ができる BCP を作成する
⇒作成に関しては未達成。来期に持ち越す
 - 個別ケアの中で多職種との連携を図り、役割分担を明確にする
⇒BCP 作成の連携までは図れず。来期に持ち越す
4. 個別ケアに重点をおいた研修の開催
 - 個別ケアの課題に、提案や柔軟な対応ができるスキルを身に着ける
⇒会議や同行訪問などで、課題の抽出や相談、助言をもらい支援に生かすことができた
 - サービス提供責任者の対応力向上の為の勉強会の開催
⇒コロナ関連の対応や登録ヘルパーとの情報共有の業務を優先し、開催せず。

<訪問看護事業>

【訪問看護】 2021 年度 事業目標

1. 住み慣れたご家庭・地域で最期まで安心して暮らしていただくために、他部署との連携を密にして、包括的で丁寧なサービスを提供する。

1. 在宅生活を支えるサービスの提供

- ・ 困難ケース、介護力の弱いご家族の支援
⇒包括的なサービス提供の強化
- ・ 在宅看取り、長期在宅療養の支援
- ・ リハビリとデイサービスとの連携
⇒カンファ定期開催および、アンケートによる利用者の満足度調査を行う。
法人内で共通の利用者の情報は、随時情報共有を行う。
在宅看取りへの移行するケースはなかった。

2. 安定した事業運営

- ・ 包括・居宅事業所等に対して PR 活動を行う
- ・ 計画で実践した困難ケースなどの事例からパンフレットを作成して、具体的な取り組みを PR する
⇒居宅へ計画書等を持参する際に、パンフレットも同封。
来期に営業活動の強化が必要。

3. 学生実習の受け入れ

- ・ 地域を支える次世代の人材を育成するため、学生の実習を積極的に受け入れる
- ・ かないばら苑で実践している福祉施設や福祉サービスを体験し、生活の視点、福祉の視点について理解ある人材を育成する
⇒コロナのため、看護学生の実習は中止。社会福祉士の実習受け入れを行う。

4. 研修による自己研鑽・ステーションの質の向上

- ・ 各自テーマを設定して、研修を行う
⇒自己で学習した内容を、共有する場を作る必要あり。

＜居宅介護支援事業＞

【居宅介護支援】 2021 年度 事業目標

「会えない今だからこそ、さらに気持ちを寄せるケアマネジメント」

～ありのままの利用者を支えるために～

1. 在宅で生ききるためにケアマネジメント及びチームアプローチの向上のため 副担当制を強化する
2. コロナ禍での訪問時の滞在時間を配慮し、限られた時間を有効に使うため アセスメント力を向上する

1. 新しい支援方法の展開やケアマネが一人で悩まないような体制作り

- 全利用者に副担当を配置し、複数のケアマネにより支援方針の検討に活かす。
⇒緊急事態宣言等の影響や新型コロナ感染予防の観点から既存ケースの副担当が決まっていない利用者については同行訪問が進んでいない。
- チームワークを深めケアマネ交代など緊急時の居宅内の体制変更やフォローできる体制作り。
⇒緊急時や担当ケアマネ不在時等 60 件程度連携してフォローを行う。
- 新規や困難ケースのケアプラン作成時に、副担当と作成する。
⇒新規や困難ケースについて、副担当や主任ケアマネと話し合い、サービスの方向性を決め、ミニカンファや居宅カンファ等でケアマネ全員で支援内容を確認している。

2. アセスメント力、提案力の向上を目指す

- 困りごとの背景を引き出す「質問力」、その人らしさを理解するための「情報収集力」、本当のニーズを導き出す「洞察力」などアセスメント技術のスキルアップに取り組む。
⇒計画通り、前期はスキルアップのための勉強会を実施し、ケアマネ各自が実際のケースをふりかえりながら研鑽を積む。
- 重度の認知症や医療依存度が高い利用者、困難ケースに強い事業所などの情報収集を行い、比較検討をし、活用できるかたちにまとめる。
⇒麻生区内の通所介護系サービスとショートステイ関係事業所全 91 か所（一部町田市・稲城市・多摩市）にアンケート形式の情報収集シート作成依頼を行う。58 か所の事業所から回答を頂いている。次年度以降、居宅内でのサービスパッケージ作成に活かしていく。

3. 内部研修（通年）

- 特定事業所加算維持のための要件（法令順守、ケアマネ倫理）に関する事項、困難事例などの支援方法を学び事業所としてのスキルアップを目指す。
⇒毎月実施。

4. 外部研修（通年）

- 特定事業所加算算定要件維持のため、外部研修（WEB 会議含む）参加する。
- 年間の各自の研修目標やテーマに沿って、外部の研修に参加し、自己研鑽を積む。在宅における看取り関連研修、認知症研修、障害分野などの勉強会、多職種連携などを学び、自己研鑽及び事業所としてのスキル向上を目指す。
- ケアマネ更新研修、認定調査員養成研修など業務に必要な資格取得のための研修。
⇒新型コロナウイルスの影響もあったが、WEB研修などで外部研修を継続することができた。またケアマネ（主任ケアマネ含む）資格維持継続のため2名が更新研修を終える。

＜片平地域包括支援センター＞

【片平包括】 2021 年度 事業目標

1. 「認知症にやさしいまち」「地域で生ききるまち」「独居・高齢世帯でも安心なまち」この3本柱の実現に向け、地域や関係機関と協働する

1. コロナ禍でも顔の見える繋がり・ネットワーク構築を継続し、3本柱の実現を目指します。
 - ・ オンラインを活用した繋がり（地域・関係機関との対話）
 - ・ 地域ケア会議の常設化（安心プランの実働）による繋がり
 - ・ 小さな子どもから高齢者まで老若男女を問わない多世代の繋がり
 - ⇒オンライン会議（年2回：単独開催9月 区内7包括合同3月）
 - 多世代交流マンカラ大会（年1回：12月開催※8月コロナ禍で中止）
 - あんしんプランは、法人内で動きがないため実働なし
2. 認知症でも安心して暮らせるまちを目指します。
 - ・ 介護者、当事者を含む、住民が集えるサロンの展開（さくらんぼCafé）
 - ・ コロナ禍で実現できなかった2020年度の取り組みを実践する（認知症サポーター養成講座の実施（小中学生・介護者・地域向け開催）等）
 - ⇒さくらんぼCafé（年4回：パウワウ/栗平白鳥/小田急・さつき台/片平）
 - ※9・1月コロナ禍緊急事態宣言中で中止
 - ⇒認知症サポーター養成講座：9月 柿生小4年生 緊急事態宣言で中止
 - ※白鳥中、片平小、岡上小次年度の計画へ
3. 地域で生きることができるまちを目指します。
 - ・ かかりつけ医、かかりつけ薬剤師との連携強化（フレイル予防大作戦）
 - ・ 総合病院のMSW、病棟Ns、Drとの連携強化（あんしん入退院モデル）
 - ・ 在宅看取りが選択できる訪問診療、訪問看護との連携強化（終活）
 - ⇒かかりつけ薬局（複数の薬局と個別ケースを通して連携する）
 - ⇒総合病院/訪問診療/訪問看護との連携は次年度へ継続課題
4. 独居・高齢世帯でも安心して暮らせるまちを目指します。
 - ・ みまもりネットワークの充実（認知症ひとり歩き～消費者・詐欺被害予防）
 - ・ インフォーマルサービスの充実（生活支援体制整備事業との連携強化）
 - ・ 何でもガイドブック～私のまちの便利帳（仮称）～の作成・更新
 - ⇒行政/警察署/消費者行政センター/他自治体（町田・稲城）等との連携

⇒ナーシングホーム岡上/ゆらりん家との連携

⇒なんでもガイドブック編集中

5. 人材育成と研修計画

- ・ 人材育成と定着に向けて、マニュアルや研修計画を整備する
- ・ 内部研修 「ネットワークづくり」「人材発掘・育成・定着」
- ・ 法定研修 「認知症」「個人情報保護」「法令遵守」「事故防止・苦情相談」等
- ・ 外部研修 「川崎市包括職員現任」「専門職のスキルアップ」

⇒内部/外部研修へ計画的・効果的に参加ができなかったことが次年度への課題

2021年度総括 スタッフ間の連携は、もとより地域・関係機関と協働し、以下の取り組みを行った。※認知症にやさしいまちインタビュー・RUN TOMO+あさお

- ① さくらんぼCafé（年4回実施）
- ② 暮らしの保健室（年1回）
- ③ なんでもガイドブック（訪問診療・訪問看護・居宅）

＜高石地域包括支援センター＞

【高石地域包括支援センター】2021年度 事業目標

1. 地域のネットワークを強化し、安心して暮らせるまちの土台を固める
2. 地域が抱える複合的な課題を収集し、解決に向けてチームで取り組む

1. 様々な形態のネットワークを構築し、地域力向上のバックアップを行う
 - 民生委員や地域ボランティア同士の情報交換等、横のつながりづくりの支援を行う
 - ⇒民生委員向けの講座兼地域圏域会議を12月に開催。障害支援センターとの協働。相談窓口の周知を行った。
 - 地域活動に薬局や医療機関など多職種の専門機関を引き入れ、ネットワーク構築支援を行う
 - ⇒地域の薬局と協働し健康測定会を晴れてるさろんと蘭の会で実施。好評を得る。
 - ⇒下期においてもオレンジリングなどに薬局が参加していただき講話も実施。その他、訪問看護事業所や訪問マッサージ事業所などともネットワークができ協働することができた。
 - 住民向けの啓発活動や講座をオンラインも使用しながら開催し、正しい知識を普及する
 - ⇒地域支援強化要員の集いで認知症サポーター養成講座をオンラインで実施。システムトラブルの対応等課題を感じた。
 - ⇒かないばらオンラインを地域活動で活用し好評を得る。その他川崎市経済労働局のオンラインを使用した機能訓練プロジェクトを地域住民向けに広報を支援。
 - 区内包括や法人内包括、生活支援コーディネーターなどとも連携をする
 - ⇒地域支援強化要員の集いで麻生区内の地域支援強化要員と生活支援コーディネーターと協働し認知症サポーター養成講座を開催。
 - ⇒オレンジリング百合丘の共催をしていたセントケア百合丘が次年度より生活支援コーディネーターを受託。次年度よりオレンジリング百合丘の主催をセントケアに、包括は後方支援を行うことになった。
2. 地域のニーズや課題と一緒に取り組めるチームをつくる
 - 困りごとを解決する場づくりとして地域ケア会議を常設化する(安心プラン)
 - ⇒認知症サロンのオレンジリング百合丘の一部を圏域会議とし、地域課題や個別課題を抽出、解決の場となるよう継続。また、高齢者住宅のサンライズ

千代ヶ丘でも定期的なケア会議を予定していたが、2回目は緊急事態宣言のため中止となった。

⇒民生委員へのアンケートを実施し、その中で年に2回程度は包括との話し合いの場を持ちたいとの回答を徴収。次年度へ向けて準備を行う。

- 認知症の理解や予防などの講座を展開し、安心して暮らせる地域づくりを目指す

⇒みどりコロバネーゼやいこいの家で認知症サポーター養成講座実施。

田園調布学園大学では認知症サポーター養成講座とフォロー講座も行った。一方で、コロナ禍で中止になったところもある。

⇒麻生東地区社協、高齢部会や au 万福寺店での認サポなどを実施。

- 調整会議を通じてネットワークの構築と地域課題の共有を行う

⇒10/22 にあさお訪問介護支援事業所共催の元、調整会議実施。エリア内の居宅や小規模多機能、看護小規模多機能のケアマネジャリハビリテーション拠点事業と協働し、嚥下の講義をしていただく。

⇒高石単独では上記の調整会議を実施、好評を得る。3月には7包括合同調整会議をオンラインで実施。麻生区の災害についてや個別避難計画についてなど、BCP 計画策定に向けた予備知識を得ることができた。

3. 定期的な研修の機会を持ち、包括職員としての資質向上に努める

- 法人での必須の研修を受講し、法人職員としての資質向上に努める

⇒食中毒や研究大会など受講。後期も継続して受講。

- 包括職員向けの必須研修に参加し、スキルアップを目指す

⇒前期、包括職員向けの必須研修はなかった。

⇒後期はケア会議についてや管理者向け研修など複数の研修に参加することができた。

- 法人内包括と連携も含めた内部研修を充実させ、職種の専門性を高める

⇒3包括の医療職が中心となり開催に向けて準備。生田病院の医院長による精神疾患の話を実施。

- マニュアルの確認・整備を行う

⇒実績関係や地域活動のマニュアルを作成し共有。業務関係マニュアルの確認と整理。

＜栗木台地域包括支援センター＞

【栗木台地域包括支援センター】2021年度 事業目標

1. 事業受託初年度として基本的体制を確立しセンター機能を整備する。
2. 複合課題に対応できる地域拠点の確立と相談対応力の強化を行う。

事業受託初年度として、地域住民が相談がしやすいように駅前に事務所を設置し窓口の整備や職員の体制を強化する。

1. 事業受託初年度として事務所移転や職員体制の変更があるが、住民への認知度を高めて地域住民や関係機関に混乱が生じないようにしていく。
 - ・ 前栗木台地域包括支援センターから引き継いだ地域活動については、全て継承し、民生委員や地域ボランティアなど関係団体や地域住民へ職員との顔の見える関係構築を図り、相談が入りやすいセンター運営を目指す。
 - ⇒運営法人変更に関する周知については、スタッフの顔写真と新しい電話番号や住所などをわかりやすく明記したセンター便りを作成して、地域団体や関係機関に配布した。地域活動団体と主な町会へは直接挨拶に出向いて周知を図った。コロナ禍で休止中の地域団体以外は、全ての団体との活動支援を継続することが出来た。また、10月に柿生第3、麻生東第2の各民協にて地域ケア会議を実施し、新体制の周知と、課題共有を行った。地道な周知活動によって、上半期は1929件だったが下半期には相談件数は2406件と増加した。
 - ・ 区内包括や法人内包括、圏域内居宅介護支援事業所、生活支援コーディネーター等と定期的な情報や地域課題の共有の場を確立する。
 - ⇒区の各連絡会他、法人の三包括会議での課題共有。6月に生活支援コーディネーターとの情報交換会を実施した。居宅等事業所連携では旧包括が担ってきた栗木台ネットの再開に向けて、スタートアップ交流会を実施し（9事業所13名の参加）、次年度定期開催の足がかりとした。
2. 地域共生社会の実現に向けて複合課題に対応できる地域拠点の確立と相談対応力の強化を行う
 - ・ 地域の課題を明確化し解決していく場づくりとして地域ケア会議を圏域内に第3層単位で常設化していく。
 - ⇒マロンカフェはチームマロンのメンバーとの協働体制を構築し、9回開催。3月の開催後ミーティングでは次年度へ向けてチームマロンの主体性をより一層引き出せるよう、働きかけた。

黒川シニアサークルは、7回開催

細山カフェは、5回開催。毎回6～7名のボランティアスタッフ（3名の民生委員を含む）が主体的に企画運営している。コロナ禍による交流機会の減少が世代を超えて課題となっていることから、次年度以降は多世代対応型として運営していく方針となった。

- 認知症の人や家族の視点を重視しながら 認知症になっても 希望を持って日常生活を過ごせる地域づくりを関係機関と協働しながら行っていく。
⇒仲間の会（認知症当事者の会）の定期開催で今年度 18 回開催。新規参加支援 1 名。区での展示活動や、認知症講演会への登壇。黒川青少年野外活動センター（昔の柿生小学校黒川分校）を活動拠点として活用することで、メンバーの活動意欲を大いに引き出すことができた。
- 複合的な課題に職員が対応できるようにスキルアップを行い、高齢者分野以外の関係機関とも積極的に関わりを持つ。
⇒医療機関、障害福祉（区の地区担当や川崎市北部リハビリテーションセンター）、児童相談所、生活保護課、等と連携して約10件の複合課題ケースに対応することができた。
9月に組区の高齢障害課と地域支援課との連携促進を目的にみまもり支援センターの担当職員と研修を実施した。

3. 事業受託初年度として基本的体制を確立する

- 圏域内各エリアごとに担当職員を配置し、総合相談や地域活動の情報を担当職員に集約することで、効率的できめ細やかな相談対応を行い、職員間で共有することでチームアプローチを確立していく。
⇒担当地域を5つのエリアに分け、エリアごとの担当制を実施した。これにより上記の情報集約、個別ケースと地域支援とのつながり、民生委員や地域団体のキーパーソンとの関係作りが促進された。また、予防プランの委託連携にも積極的に取り組み（委託率約 75%）、業務の効率化を図った。一方直担ケースの引継ぎは予定通り進んだとは言えず、次年度への課題となった。
- 日々の各職員が対応したケースや地域活動、参加した会議・研修内容について毎朝のミーティングと ICT ツールを活用した所内共有を行うことで職員相互の資質向上・情報管理を行っていく。
⇒毎朝の法人全体朝礼後に行う、部署のミーティングでは各相談員の前日の進捗を共有。休みの職員についても業務日報とほぼほぼで確認する体制が定着した。各相談員宛の伝言はナレッジのメッセージを活用し、伝達の見える化、効率化を図った。紙媒体の保存管理については極カスキャナーでデータ保存し、ペーパーレス化を促進した。これらの取り組みにより、受託初年度の業務運営を効率的に進めていくための基盤づくりが出来た。
- 全職員が市や法人の災害・感染症マニュアル等を理解し、災害・感染症発生時の

対応や事業継続ができる体制を確立していく。

⇒各マニュアルに基づき、特に感染症については11月にセンター内で研修を実施し対応力を高めることができた。3月には麻生区ケアマネジメント相談支援調整会議では避難行動計画について、今後の方向性を検討した。

生活援助課

(特別養護老人ホーム)

< 相談 >

【相談】 2021年度 事業目標

1. ご利用者の生活の継続を支える特養を目指す中で、在宅での生活を取り入れる。
2. 終末期においては、在宅での看取りを視野に入れて支援を行う。

1. 稼働率の維持と確保

- 新体制により、属人化しないような整備や業務フローの改善を図っていきます。
⇒現在、請求以外のメイン業務については 2 人の相談員にて業務を共有している。
多職種との業務はナレッジにて共有している。
稼働率は、前年度の 99.30%から 96.91%から低下したため、2022 年度は月の担当件数 (9 件)、検討会議件数 (4.61 名/月) のノルマを設定し、厳守することとする。
- 主に手続きの中での、関係各所や家族との連携を強化していきます。
⇒特養申込者のご家族、関係事業所、ケアマネージャーとは随時情報共有を行っている。
- 特養の申し込み者や待機者に対して細やかな情報提供を行い、待機している間を孤立させずに“伴走”して入居までの支援を行います。
⇒待機者対しては、適切な入居時期を判断するために、現況確認 (ご自宅での本人の様子、身体・認知機能の変化、ご家族の健康・介護疲れ、等)、待機状況を定期的に情報共有することが出来ている。

2. 地域に根ざしたサービス、繋がる支援

- 必要な時期に必要なサービス提供となる様、法人内事業所の連携を強めます。
⇒地域福祉会議に出席し、待機者状況等を定期的に報告している。
下半期は逝去者が多く出たこともあり、毎月、空き情報の報告を行い、それにより入苑に繋がったケースもあった。
- オンライン見学会 (動画を活用しながら) を定期的 to 実施します。
⇒5 月麻生区役所 (片平包括)、6 月マロンカフェ (栗木台包括)、にて特養の説明会を実施。※緊急事態宣言解除中のためオンラインではなく、ソーシャルディスタンスを確保したうえで集合形式にて開催。

3. 相談援助職として専門性の向上をはかる

- 相談業務の標準化や簡素化を常に検討し、相談業務の円滑化を図る
⇒入退去検討委員会の作成資料の簡素化を図り、一部の業務は多職種に移行済。
- 介護保険法をはじめとする法の理解、ケア技術などの実践情報の収集、人間観の確立、相談面接技法等の向上のため積極的に外部研修に参加する。
⇒本年度は、将来の加算算定を視野に入れて下記の研修を受講することが出来た。
 - 認知症ケア実践リーダー研修（1名）
 - 認知症ケア実践者研修（1名）
 - 安全対策担当者養成研修（2名）制度の把握のため、下記の研修を受講
 - 成年後見制度について（2名）
- 生活の購買を意識した生活費管理を行います。
⇒上半期はおもに生活保護受給者の生活費管理の方に重点を置いて対応。
下半期は、ケアマネ会議にて相談員、介護主任、介護グループ統括、施設ケアマネで生活費について確認を行い、生活保護の継続、イベントの計画に繋げることが出来た。

< 介 護 >

【特養介護】 2021年度 事業目標

1. 入居者主体の『ここで暮らせて幸せ』と思える生活の提供
2. 働きやすい環境づくり

1. 新体制での特養・グループ運営体制の確立。

- 職員育成を念頭においた面談の実施(全介護職員/介護主任・グループ統括)
⇒新人職員に関してはG統括・配属Gチーフで面談を実施。また、独り立ち前には介護主任の面談も実施。その他現任職員はグループチーフ、グループ統括で面談を実施。
- グループチーフの育成
⇒タイムテーブルの見直し等を一緒に行った。介護会議にて各グループの課題等を共有し全体の課題と捉え協議し、改善に努めた。また、それぞれのチーフが自グループ以外の現場勤務に入り、協力し合える関係構築を行った。
下期チーフの入れ替わりや異動があったが、チーフ同士で検討しタイムテーブル等を見直すことが出来た。
- チーフを中心としたグループケアの質の維持・向上。
⇒チーフを中心にケアの維持向上に努めたが、全職員が同じ意識で実践するに至らず。全グループの職員配置、人数を見直し適正化を行った。2階は大きくタイムテーブルの見直しを行い、業務やケアの改善に努めた。
- 業務の標準化及び簡略化(マニュアル作成・物品の整備)。
⇒3大介護含むマニュアルについて、見直し改定を行った。※一部動画付。

2. 入居者ひとりひとりの生活に彩りを

- 音楽療法の視点を取り入れたプログラムの作成・実行。
⇒音楽療法(月/1回)をトマト・きぼうグループを中心に実施。
下期は2階でも実施することができた。
- 苑内での生活充実の為、本人家族へ物品等の情報提供・検討の実施。
⇒前期同様、車いすや靴等の物品に関しては都度本人家族と確認し対応を行う。
趣味嗜好品に関してはコロナ対応でSP提示を郵送にしているケースもあり出ていない。
- 認知症の方が過ごしやすい共有スペースの検討。
⇒一人一人にあった環境を検討し適宜レイアウト変更を行った。
- 有償ボランティアを活用した個別外出支援の実施。
⇒不定期に2名の方に有償ボランティアで音楽療法を実施する。

3. 看取りの深化

- 最期の場所を選ばない看取りケアの確立。
- 本人・家族に看取りへの理解を深めて頂く機会の提供。
⇒適宜最期の場所についてお話をする。その中で1件在宅に戻るケースがあったがご家族のがんばりが大きく半年以上経過。現在在宅介護に切り替わり支援中。在宅に戻る際の協力体制等に課題あり次年度見直し課題とする。
今年度は上半期終了時点で苑内看取り19件、在宅看取り(在宅復帰)1件、突発的なご逝去2件、入院～退苑0件。
- 看取り後のデスカンファレンス、ご家族へのアンケートの実施。
⇒ご逝去相次ぎデスカンファレンスの実施には至らず。また、アンケート送付も行えず。

4. 感染症を蔓延させない意識、環境作り。

- 各フロアで完結できるケアの仕組みの確立。
⇒入浴設備選定済だが物資不足により納品出来ず。次年度持ち越し。
- 清潔、不潔の区別を全職員共通の意識作り。
- 施設の共有部分の整理整頓、定期的な清掃。
⇒前年からの継続項目。新人周知及び意識作りを行ったが人員不足もあり清掃等は不定期になってしまった。

5. 人材育成

- 内部、外部研修の充実。
- 資格取得のための勉強会の実施
- 社会人としての接遇・挨拶・言葉使い・表情(笑顔)・身だしなみを向上させる
⇒現任向け研修は計画していたものの未達。次年度持ち越し課題とする。
- 指導スキル研修に取り組む
⇒外部研修は社会情勢により行えず。

< 医 務 >

【医務】 2021 年度 事業目標

1. 感染症を予防し利用者が特養での生活を継続できる看護に尽力する

1. 感染対策

- 新型コロナ感染症により昨年度に続き今年度も通年で感染対策を強化する
⇒年間の累計では入居者感染 0 件であったが、職員感染 4 件、職員家族感染 17 件、ボランティア感染 1 件であった、次年度も感染対策強化を継続する
- 特発的な場合であっても速やかに対応できる看護体制の確立
⇒看護師配置が満たされた事から入居者にコロナ陽性者が出た場合、コロナチームに看護師 2 名配置する事が可能となった
- 看護師一人一人が自分の役割を果たすためのマニュアルの改訂
⇒「特養看護職 コロナ発生時の対応フローチャート」作成済み
- 嘱託医を中心とし感染予防対策のカンファレンスを実施し感染予防と拡大防止に努める
⇒嘱託医往診時、随時カンファレンスを行っている。医師会の情報等を基に根拠をもって感染予防に努めており次年度も継続する

2. 入居者、家族の希望を尊重した看取り

- 多職種と連携し、どのような環境であっても穏やかな最期を迎えられるよう利用者利用者家族を中心とした看取りの確立
⇒今年度逝去者 48 名、内 33 名が看取りケア対応だった。コロナ禍であっても感染予防をした上で家族面会を実施、穏やかな最期を迎える事が出来た
- 入居者の人生の終焉を迎える場所を施設に限定せず在宅を含め選択できる看取り支援
⇒在宅看取り支援の説明を行ったが希望する方はおらず実施出来ず、次年度も継続する

3. 災害対策

- 事務と連携し衛生材料の整備を進め有事に備える
⇒ローリングストック方式で衛生材料の品質を維持し有事に備えている
- 法人、地域の被災をイメージした救護訓練の実施
⇒秋の訓練では事前に医務室内で勉強会を行い各自の役割を明確にする事で速やかにトリアージを行う事が出来た。次年度も継続する。

4. 研修計画

- 疾患別外部研修への参加
- 研修で得た知識を看護会議で伝達し看護師間の知識共有を図る
 - ⇒看護師の欠員とコロナ禍により参加が難しかったが現在看護師配置も満たされたため各自後期に実行予定であったが受講を希望する課題が無く実施出来ず。

< 栄 養 >

【栄養】 2021 年度 事業目標

1. その人に合わせた栄養管理
2. 美味しく楽しめる食事の提供

1. 介護報酬改定内容に沿った栄養ケア・マネジメントの実施

- 摂取課題のある方の栄養ケア・マネジメントの内容を充実させる。
⇒年間特養 98 名×4 回（3 か月ごと）のプラン作成、提示を行い、ご家族または代理人様より同意を頂いた。
（介護保険の期間の末日に合わせ、次の日を初回プランのスタート日として、1 年間を 4 回に分けて、初回は介護計画書と合わせ提示（送付）、残りは 3 か月ごとにプランを送付、ハガキにて返送して頂いた。
都度で他業種と相談、会議等を通し、形態変更や補食の検討を行い、次回プランに反映させた。

2. 日々の献立内容の充実

- 日常の献立だけでなく、季節感やその時期の行事等を反映し、味付けや見た目にもバラエティに富んだ献立の立案。
⇒委託業者である株式会社レオックとともに献立内容の改善、提案を行った。行事食日はアンケートをつけ入居者、職員よりの意見感想を受け、次回に反映するなどした。また、食事委員会にて企画したリクエスト食や寿司企画等が次年度に定番化しデイサービス含め、定番化してきた。
- 日常のやり取りとともに、定例会議・食事会議を通し、給食業者とより連携をはかり、献立に反映する。
⇒毎日の朝礼、会議等で話し合った内容を次回献立に反映した。
- ご家族への聞き取りも含め、ご利用者の嗜好調査を行う。
⇒新しい入居者様に対しては、入居日のプラン提示の際にご家族より聞き取り、日々のご入居者とのやり取りの中で聞き取りを行い、対応可のものは対応した。

3. 感染症の予防と衛生管理

- 新型コロナウイルス、胃腸炎等の感染疑いが発生した場合、厨房内に感染源が侵入しないよう、速やかに使い捨て食器への変更、配膳車の殺菌消毒を行い、衛生保持に努める。
⇒新入苑、病院よりの退院者、受診者に関しては 3～5 日間の使い捨て

食器使用し、残菜等もフロアで処分した。

- 医務室と連携し、感染症対策、研修を行う。
⇒感染研修を年間で2回行った。
- 厨房内の環境整備、衛生管理を行う。
- 厨房内の日々の清掃に加え、年間を通し、食品庫や通路床の清掃、外部業者による害虫駆除、高圧洗浄を行う。
⇒日々の清掃、朝礼を通じ感染等の報告を行い、衛生管理、内容の共有を行った。

4. 研修計画

- 食事委員会主催の食事研修の企画・参加
- 法定研修である感染研修について、医務室と協同し、立案・参加を行う。
- 自己研鑽のため、外部研修への積極的な参加（主催：川崎市老人福祉事業協会・麻生区・神奈川県栄養士会）。
⇒それぞれ実地、オンラインなどで参加している。

< 短期入所生活介護 >

【短期入所生活介護】 2021年度 事業目標

1. ご利用者の在宅生活の継続を支えるショートステイ事業を目指す
2. 働きやすい環境づくり

1. ショートステイ運営体制の変更

- 特養との一体的運営から、ショートステイ事業の単独運営への変更を試行する
- ご利用者、ご家族の状況状態に適したサービス提供と自立支援の促進を図ることができ「地域で生ききる」又は「施設で看取る」という多様な選択肢を提案できる中間的事業所を目指します
 - ⇒コロナ感染症予防、対策として増築棟にてショートステイを運営。年度を通して、感染症対応などで実施できなかったが、業務の簡素化、勤務間の業務量の調整、食堂のレイアウト変更や物品の整備などを行った。
 - 感染症対応や特養の欠員ヘルプなどでできていない事もあり、次年度に進めていきます。

2. ショートステイのサービスの質と向上

- 職員との面談の実施（ショートステイ職員/相談補佐）
- ショートステイ職員の育成、サービスの質の維持と向上
- ショートステイの現場業務と相談業務の共有化
- 業務の標準化及び簡素化（マニュアル作成、業務の確立）
- 新体制による属人化しないような整備や業務フローの改善
 - ⇒定期的に職員面談を行い、ショートステイの方向性の共有化を図っていった。
 - 下半期は必要に応じて他部署とのリモートカンファレンスや会議内でのケアカンファレンスの強化を行った

3. 地域を意識したサービスと稼働率の維持、確保

- 家族との関係性作り及び本人の状況把握するための組織作り
- 必要な時期に必要なサービス提供となる様、法人内事業所の連携強化
- 地域ニーズを把握した上で他事業所との連携強化と適切な情報発信
 - ⇒情報発信や法人内事業所については、適宜行っていったが仕組み作りには至らず、今後の課題としていけたら。

4. 感染症を蔓延させない意識、環境作り

- 社会情勢や施設内での感染状況に応じた、柔軟な事業継続が可能となる体制の確保
- 清潔、不潔の区別を全職員共通の意識作り
- 施設の共有部分の整理整頓、定期的な清掃
- 感染症を意識した環境及び組織作り

⇒感染症予防の最善としては、ショートステイの単独運営が必要であるが、特養人員の欠員によるヘルプもあり、年度を通して換気や消毒、出入り口を限定するなどの環境整備を中心に行った。また、感染者が発生した際の連絡手段やツールの整備、事前確認は行えていたかと思う。ショートステイとしては、感染の発生者はなく年度を終える事が出来たが、発生時に迅速に動けるように再度確認していけたら。

5. 人材育成

- 内部、外部研修の充実
- 資格取得のための勉強法の実施
- 社会人としての接遇、挨拶、言葉使い、表情（笑顔）・身だしなみを向上させる
- 管理者の指導スキル向上を図り、内部研修やOJTの質の向上に取り組む

⇒コロナ禍である事から積極的な外部研修、内部研修は実施できず。2年後を目安に新規加算の算定を見越して、認知症ケア実践者研修に1名参加を行った他は実施できず。

2022 年度

社会福祉法人一廣会

金井原苑 事業計画

| | |
|---------------------|--------|
| I 基本方針 | 2 ページ |
| 重点施策 | |
| II 事業内容 | |
| 1. 事務課 | 4 ページ |
| 2. 地域福祉課 | 6 ページ |
| 地域福祉課共通 | 6 ページ |
| 通所介護 | 6 ページ |
| 地域密着型認知症通所介護（桃の木亭） | 7 ページ |
| 訪問介護（ヘルパーステーション） | 8 ページ |
| 訪問看護（訪問看護ステーション） | 9 ページ |
| 居宅介護支援事業（ケアプラン） | 10 ページ |
| 片平地域包括支援センター | 11 ページ |
| 高石地域包括支援センター | 12 ページ |
| 栗木台地域包括支援センター | 13 ページ |
| 3. 生活援助課 | 14 ページ |
| 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） | |
| 介護 | 14 ページ |
| 相談 | 15 ページ |
| 医務 | 16 ページ |
| 栄養 | 17 ページ |
| 短期入所生活介護（ショートステイ） | 18 ページ |

1. 基本方針

2022（令和4）年度は、第8期かわさきいきいき長寿プラン（高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（R3～5）の中間年度となります。直面している介護人材確保の課題や新型コロナウイルス感染症への対応等、持続可能な安定した法人運営を目指して参ります。

また昨年より二年目の事業年度となり、今後の法人運営の方向性を明確にする中長期計画の策定を進めることに並行して、これまでの長年の施設運営の中で培われてきた「かないばら苑らしい」支援を見える化して受け継がれていく指針とします。

昨年度受託した栗木台地域包括支援センターも二年目となり、それぞれが単独の事業所運営として、地域により身近な3包括体制となる事で、積極的に地域を面で支えるための事業整備や介護・医療の事業連携を推進するとともに、地域共生社会の実現に貢献できる「かないばら安心プラン」を地域と対話しながら作成して参ります。

“その人らしい暮らしの実現”というケアの理念を守りつつ、麻生区で“地域とともに”歩いていく法人として、関係団体とも情報共有し、包括的な在宅ケアをめざして、在宅系と入居系サービスが切れ目なく展開できる事業連携をより一層推進します。

法人運営の課題である安定した事業収益確保と経営組織の強化、人材育成・定着・多様な人材の確保の為に、働きやすい環境整備と業務の効率化をより進めていきます。

社会福祉法人の使命として、地域包括ケアシステムの進展が「軽度者の切り捨て、自立支援の強制、寝かせきりの施設や在宅の増加」にならないよう、地域包括支援センターを中心に、地域の方々、利用者家族、行政、社会福祉協議会、社会福祉法人、企業団体等と共に地域包括ケアシステム作りの役割を担います。

重点施策

1. かないばら苑のケア指針の見える化をします。
 - * 施設ケア・在宅ケア及び相談支援の各事業において、大切にしてきた「かないばら苑らしい」サービス提供の基本姿勢を取りまとめて、守り続けながらも、さらに進化させるべき指針とする。
2. 安心プランを地域と対話して作成します。
 - * 地域の困りごとを解決する場として地域ケア圏域会議の常設化
 - * 在宅で生ききるための医・介・福サービス
 - * 認知症になっても暮らしやすいまち
 - * 生活支援の充足
 - * 災害弱者の防災
 - * 「ちいきの学校」（地域包括ケア人材育成）
3. かないばら苑の中長期計画を策定します
 - * 地域の抱える複合的課題などに対応できる地域共生社会の実現に向けて、かないばら苑安心プランも踏まえて中長期事業計画及び資金計画を策定する

4. 音楽あふれる かないばら苑
 - * コロナ禍においても、持続可能な音楽のある日常ケアや感染対策に配慮した多様な音楽プログラムを提供します
 - * 五感に快適な生活環境整備を進めます
5. ケアに専念できるよう「働き易く、長く働き続けられる職場作り」や「業務効率化」を推進します
6. 継続できるケアを目指してリスク管理（災害・感染症）を強化する
 - * 災害及び感染症BCPの策定及び訓練を推進します

【事務課】 2022 年度 事業目標

- 1 暮らしたい、働きたい、来苑（参加）したい、選ばれる“かないばら苑”づくり
- 2 地域福祉課、生活援助課がよりケアに専念できるサポート体制とチーム力の強化

重点目標

1. “かないばら苑らしい” サービス提供ができる中長期事業計画の策定
 - ・地域課題を把握し、誰もが安心・安全に暮らせるサービス基盤の構築
 - ・職員ニーズを捉えた多様なキャリアプランの提供と福祉人材の育成
 - ・ご利用者、地域の方々、職員が“共に生きる”持続可能な施設整備
2. 働きやすい、長く働き続けられる職場環境の実現
 - ・最新の労働法を適宜確認し、就業規則に反映させ、職員への周知を図る
 - ・職場、業務上での悩み・困り事や、ライフアクション（出産・育児・介護等）による生活変化があった場合でも、仕事が継続できるよう職員の相談窓口となり、サポートしていく
 - ・職員ニーズを把握した上で、より必要とされる福利厚生を検討・準備する
 - ・事業活動における光熱費やゴミの量等を見える化し、無駄・コスト削減につなげることで、その分を業務効率化等に還元していく
3. 個々のスキルアップをし、組織・チームとして動ける事務課を目指す
 - ・スケジュール管理のもと、業務整理を行い、事務管理規定を見直し、運用できるようにする
 - ・業務マニュアル作成計画を立て、個々が行っている業務をマニュアル化し、業務の質の向上及び効率化を行い、事務課内でのサポート体制をつくる
 - ・福祉・労務会計等の専門的な知識を高めることを目的として、研修等の“学び”の機会に積極的な参加を促し、チーム内での情報共有をしていく
4. 「地域における公益的な取組」の推進
 - ・介護人材育成のため「地域の学校」を開設し、地元で福祉の担い手を広げる
 - ①介護福祉士実務者研修の実施
 - ②介護職員初任者研修の実施
 - ・コロナ禍の中でも、ボランティア活動が継続できる「新しい形」の活動方法を検討し実践していく
 - ・地域ニーズを把握し、課題解決の視点をもって地域向け教室を実施する
5. 法人共通人材育成
 - ・コロナ禍の中、WEB研修や読み合わせ研修では「相互交流がしにくい」「学びの意識を高めよう機会の減少」などの課題が残り、今年度は一部集合研修方式を取り入れ実施
 - ①講師派遣研修→課毎に集合研修を実施する
 - ②伝達研修→事業会議内で受けたことを各部署会議にて伝達する

- ③実践研修→体験し習得する
- ④WEB 視聴研修→研修サイトの視聴
- キャリアパス支援の推進
 - ①職員個別の人事カルテを作成
 - ②WEB 視聴等を活用した階層別研修の実施

< 地域福祉課 共通 >

- 1 組織編制を行う
～多様な事業が連携し、機動力のある組織をめざす
- 2 利用者満足度調査に基づいた業務改善に取り組む

【桜坂デイサービス】 2022年度 事業目標

- 1 デイサービスが在宅介護を不安なく続けるための窓口となるように意識し、日々のケアに取り組む

重点目標

1. ご利用者の自宅での生活状況を把握し、在宅生活を継続するためのケアを展開する
 - ・在宅生活、介護を無理なく継続するための包括的なケアを検討し実施する（新規利用者や在宅生活の継続が難しくなってきた方）
 - ・家族、介護者同士が、在宅介護を続けるなかでの想いを共有する場や、介護の不安を抱え込まずに相談できる場となるように、家族懇談会を開催する利用者ニーズ、家族ニーズを把握するための意向調査の実施
2. 法人内の入居及び在宅サービスの連携を強化する
 - ・在宅介護を支援する法人内のサービス事業所間の情報共有をスムーズに行えるシステムを構築し、在宅介護の継続、ご本人・ご家族が不安なく在宅介護から施設介護への移行ができる支援や在宅介護での看取りができるように連携を強める
 - ・桃の木亭（片平、ふるさわ）との連携を強化する。お互いが支え、助け合える組織風土を作る
3. デイサービスのサービスと質の向上に取り組む
 - ・業務の標準化及び簡素化（マニュアル再整備、業務の確立）
 - ・選ばれるデイサービスになる為に桜坂デイサービスのケアとサービスの見える化（根拠のあるケア、意図的なケアについての言語化）
 - ・職員との定期面談の実施（意識の共有化を図る）
4. 研修：職員ひとりひとりが、利用者の在宅生活継続に必要な知識・技術を習得する
 - ・個別ケアで必要とされる内容について、スピーディーに研修を取り入れる。法令研修及び必要に応じた研修をスタッフ会議の中に位置付け個々の意識を強化する
 - ・利用者ニーズに合わせた新たなプログラムを作成していく
 - ・OJT を通じて核となる人材の育成

【桃の木停】 2022 年度 事業目標

- 1 誰もが、五感に快適な時間を過ごし、安心できる居場所となる
- 2 コロナ禍でも、小規模デイとして、魅力的な個別ケアを実践する

重点目標

1. 桃の木停及び地域福祉課間の連携強化

- ・新規利用者は、ふるさわ、かたひら両方の利用を進め、利用者支援、家族支援を桃の木停全体で行っていく
- ・桃の木停のスタッフの行き来を行い、ケアの共有、レクリエーションの共有を行う
- ・定例会議（地域福祉課会議、事業会議 etc…）に参加できる体制作り
- ・オンラインデイサービス及び音楽療法のオンラインを取り入れる
- ・桜坂との連携を強化する
お互いが支え、助け合える組織風土を作る

2. オンライン見学（試行）

- ・施設見学に来られない方（CM や見学者）へオンライン対応できるシステム作り

3. 桃の木停らしい認知症ケアが見える化する

- ・他事業所（認知症デイサービス）との違いを明確にする
- ・居宅事業所や見学者に桃の木停を知って頂く為、桃の木停の春夏秋冬の活動やケアの中身をまとめた冊子（写真付き）を作成する
- ・居宅事業所と顔の見える関係を構築し、各ケアマネにパンフレットが行き渡る様にする

4. 研修

- ・積極的に外部、オンラインの研修に参加。その後事業所内で伝達研修を行い、職員のスキルアップを図る（コミュニケーションスキル、認知症研修を中心に受講）

【訪問介護】 2022 年度 事業目標

- 1 地域の利用者、ご家族様や事業所をまるごと「支える」質の高い介護サービスを提供できる訪問介護事業所を目指します

重点目標

1. 事業所の特色を外部に向けてアピールをし、発信していく
 - *生活援助から看取りまで、包括的にサービスを提供できる
 - *介護保険制度を遵守しながらも、「かないばら苑らしい」利用者・家族の思いに寄り添ったケアを実践していく
 - *介護スキルやコミュニケーション力などのケアの質を高める
2. 支援困難な方も、事業所として受け入れることができる体制強化を図る
 - *支援依頼に対して迅速に対応ができる
 - *課題に対して、解決策などの提案や取り組みができる
3. IT ツールの導入と、サ責業務の効率化を図り、バランスのとれた業務ができるようになる
 - *タイムリーな情報共有が図れることで、適切なケアを提供できる
 - *サ責業務の安定化を図ることで、質のバランスを保つ
 - *サービス提供の安定化を図るために、人材確保と育成をする
4. 業務が切れ目なく提供できるようなシフト管理を行い、災害の際にも事業所の運営ができる
 - *身体介護と生活支援のバランスを考えたシフトの作成
 - *コロナ BCP を含めた有事を想定したシミュレーションの実施
5. 研修を通して質を向上
 - 月次研修会で、実際の事例などを通して、質の向上を図る

【訪問看護】 2022 年度 事業目標

- 1 住み慣れたご家庭・地域で最期まで安心して暮らしていただくために、予防から看取りまで、支えることのできる体制づくりをする

重点目標

1. 在宅生活を支えるサービスの提供
 - ・ 困難ケース、介護力の弱いご家族の支援
包括的なサービス提供の強化
 - ・ 看取りができる体制をつくるための基礎固め
 - ・ 介護予防のちょっとした方法を、地域に配信
 - ・ 書類業務の時間短縮のための仕組みづくり
2. 安定した事業運営
 - ・ 包括・居宅事業所等に対して PR 活動を行う
 - ・ 計画で実践した困難ケースなどの事例からパンフレットを作成して、具体的な取り組みを PR する
3. 学生実習の受け入れ
 - ・ 地域を支える次世代の人材を育成するため、学生の実習を積極的に受け入れる
 - ・ 訪問看護で実践している福祉施設や福祉サービスを体験し、生活の視点、福祉の視点について理解ある人材を育成する
4. 研修による自己研鑽・ステーションの質の向上
 - ・ 各自テーマを設定して、研修を行う

【居宅介護支援】 2022年度 事業目標

「利用者を取り巻く環境を丸ごとケアマネジメント」
～在宅で生ききるためのかないばらスパイス レッツ試行錯誤！～

重点目標

1. 「かないばら苑らしい（スパイス）」ケアマネジメント業務の見える化を行う
 - ・利用者の相談に対して「かないばら苑らしい」フットワークの良さと寄り添う支援をする（困難ケースへの対応や看取りに向けた支援など）
 - ・利用者が緊急時や困りごとなど安心して相談できる体制を調える。またケアマネが一人で抱え込まないように複数でチームアプローチをする（副担当や他のケアマネとの同行訪問、ケアマネ同士のフォローできる体制づくり）
 - ・利用者一人一人の必要に応じてケアマネジャーが中心となり、かないばら苑全体として支援する（法人内部の連携を行う）
2. 認知症や医療依存度の高い利用者のニーズに沿った適切な相談支援に活かすために、サービス・パッケージをつくる。それを基にその人らしいケアマネジメントをする
3. 複雑な問題を抱える利用者を取り巻く環境として、利用者だけではなく、家族まるごと支援を目指す
 - ・多問題の解決に向けた事例検討/研究を定期的に行う
 - ・障害支援センター(包括支援センター含む)、行政の相談窓口(保護課/障害支援等)の役割を理解し、顔の見える関係をつくる
 - ・多問題に対応した支援ができるように障害サービスや医療サービス、成年後見人制度、生活保護制度などの制度理解を行う。
4. 内部研修及び訓練（通年）
 - ・特定事業所加算算定要件維持のための要件（法令順守・ケアマネ倫理・高齢者虐待・感染症・災害）に関する事項の研修、また、困難事例などの支援方法を学び事業所としてのスキルアップを目指す。業務継続計画（BCP）の策定に向けて感染症や災害発生時に必要な事項について訓練を行う
5. 外部研修（通年）
 - ・特定事業所加算算定要件維持のため、外部研修（WEB会議含む）参加する
 - ・年間の各自の研修目標やテーマに沿って、外部の研修に参加し、自己研鑽を積む。在宅における看取り関連研修、認知症研修、障害分野などの勉強会、多職種連携などを学び、自己研鑽及び事業所としてのスキル向上を目指す
 - ・ケアマネ更新研修、認定調査員養成研修など業務に必要な資格取得のための研修

【片平包括】 2022 年度 事業目標

- 1 新事務所の周知と広報（多世代交流の拠点）
- 2 あんしん・あんぜん・やさしいまち（三本柱：認知症・権利擁護・医療連携の充実）
- 3 行政・区内包括・居宅・関係機関との協働（ネットワークの拡大）

重点目標

1. 新事務所の周知と広報活動に取り組みます
 - ・気軽に立ち寄り相談できる事務所づくりに努めます
 - ・新事務所を中心としたイベントを企画、実施します
 - ・地域住民や利用者、家族に不利益を与えないよう新事務所の周知に努めます（片平包括パンフレットのリニューアル）
 - ・次世代への情報発信としてホームページや SNS を活用します
2. あんしん・あんぜん・やさしいまちづくりの活動を強化します
 - ・権利擁護（虐待・消費者被害・成年後見）の体制強化に努めます
 - ・認知症関連（予防と当事者・家族支援）の充実を図ります
 - ・医療連携（ガイドブック・暮らしの保健室等）の充実を図ります
 - ・多世代交流、家族支援（ヤングケアラー）ワンストップ相談窓口として機能を最大限に発揮できるよう努めます
 - ・多世代が交流できる空間（事務所）づくりに努めます
3. 他業種・多職種連携ネットワーク構築を強化します
 - ・地域ケア（個別・圏域）会議の開催と課題解決に向けた取組を強化します
 - ・相談支援ケアマネジメント調整会議（単独・合同）開催します。
 - ・学校（小中高）との連携を強化します。
 - ・受託法人と連携して地域を支える活動を強化します。
（あんしんプランとの連動・要援護者避難計画・避難所支援等）
 - ・移送サービスの充実を目指します。

【高石地域包括支援センター】2022年度 事業目標

- 1 地域のネットワークを強化し、安心して暮らせるまちの土台を固める
- 2 地域が抱える複合的な課題を収集し、解決に向けてチームで取り組む

重点目標

1. 様々な形態のネットワークを構築し、地域力向上のバックアップを行う
 - ・これまで繋がりの薄かった地域でのネットワーク構築を目指す
 - ・認知症の理解や予防などの講座を展開し、認知症になっても安心して暮らせる地域づくりを目指す
 - ・生活支援コーディネーターや理学療法士などと連携し、地域活動支援を行う
2. 地域のニーズや課題と一緒に取り組めるチームをつくる
 - ・困りごとを解決する場づくりとして地域ケア会議を常設化する(安心プラン)
 - ・ケアマネジメント調整会議を通じてネットワーク構築と地域課題の共有を行う
 - ・自助強化を意識した災害時要援護者の個別避難計画について取り組む
 - ・認知症に焦点を当て、早期発見・早期介入を意識した支援を展開する
3. 定期的な研修の機会を持ち、包括職員としての資質向上に努める
 - ・法人での必須の研修を受講し、法人職員としての資質向上に努める
 - ・包括職員向けの必須研修に参加し、スキルアップを目指す
 - ・法人内包括と連携も含めた内部研修を充実させ、職種の専門性を高める

【栗木台地域包括支援センター】2022年度 事業目標

- 1 事業受託2年目として基本的体制を確立しセンター機能を整備する
- 2 複合課題に対応できる地域拠点の確立と職員の相談対応力の強化を行う

重点目標

1. 事業受託2年目として、地域住民が相談しやすいよう事務所の整備や関係機関とのネットワークを強化する
 - 併設していた片平地域包括支援センターの移転があるが、住民への認知度を高めて地域住民や関係機関に混乱が生じないようにしていく
 - 前栗木台地域包括支援センターから引き継いだ地域活動については、全て継承し、民生委員や地域ボランティアなど関係団体や地域住民へ職員との顔の見える関係構築を図り、相談が入りやすいセンター運営を目指すとともに、各活動団体の運営をサポートしていく
 - 区内包括や法人内包括、居宅介護支援事業所、生活支援コーディネーター等と定期的な情報や地域課題の共有の場を確立する
 - 全職員が市や法人の災害・感染症BCP等を理解し、災害・感染症発生時の対応や事業継続ができる体制を確立していく
2. 地域共生社会の実現に向けて複合課題に対応できる地域拠点の確立と相談対応力の強化を行う
 - 地域の課題を明確化し解決していく場づくりとして地域ケア会議を圏域内に第3層単位で常設化していく
 - 認知症の人や家族の視点を重視しながら 認知症になっても 希望を持って日常生活を過ごせる地域づくりを関係機関と協働しながら行っていく
 - 複合的な課題に職員が対応できるようにスキルアップを行い、高齢者分野以外の関係機関とも積極的に関わりを持つ
 - 多様なネットワークツールを活用し地域力が向上できるよう働きかけを行う

【特別養護老人ホーム 介護】 2022年度 事業目標

1. 入居者本位の『ここで暮らせて幸せ』と思える日常生活の支援を行う
2. 働きやすく、やりがいのある職場環境づくり

重点目標

1. かないばら苑らしいケアの再構築と見える化を行う
 - ・職員育成を念頭においた面談の実施(全介護職員/介護主任・グループ統括)
 - ・グループチーフの育成(チーフ業務・マネジメント力の向上)
 - ・グループ編成(職員・人員配置・入居者)の見直し及び業務改善を行いケアの向上を図る
2. 入居者ひとりひとりの生活に彩りを
 - ・音楽療法の視点を取り入れたプログラムの作成・実行
 - ・コロナ禍でも可能な入居者への楽しみ機会の提供
 - ・日常生活の中に短時間個別レクを取り入れる
 - ・有償ボランティアを活用した個別支援の実施
3. 看取りの深化
 - ・従来の施設看取りに加えて、在宅看取りの流れを構築する
 - ・本人・家族に看取りへの理解を深めて頂く機会の提供
 - ・看取り後のデスカンファレンス、ご家族へのアンケートの実施
4. 人材育成
 - ・社会人としての接遇・挨拶・言葉使い・表情(笑顔)・身だしなみを向上させる
 - ・入居者主体のケアを行う為、内部・外部研修の設定
 - ・資格取得のための勉強会の実施
 - ・指導スキル研修に取り組む

【相談】 2022年度 事業目標

- 1 ご利用者の生活の継続を支える特養を目指す中で、在宅での生活を取り入れる
- 2 終末期においては、在宅での看取りを視野に入れて支援を行う

重点目標

1. 稼働率の維持と確保

- 新体制により、属人化しないような整備や業務フローの改善を図っていきます
- 主に手続きの中での、関係各所や家族との連携を強化していきます
- 特養の申し込み者や待機者に対して細やかな情報提供を行い、待機している間を孤立させずに“伴走”して入居までの支援を行います
- 入居待機者年間 50 名を確保する（4.16 名/月）

2. 地域に根ざしたサービス、繋がる支援

- 必要な時期に必要なサービス提供となる様、法人内事業所の連携を強めます
- オンライン見学会（動画を活用しながら）を定期的を実施します
- 地域住民にサービスを理解していただけるよう、特養見学の動画を作成し、ホームページに公開する
- オンライン相談員部会を随時開催し、近隣施設との関係性を強め、自施設で入居者を受けられない時に、相談し支援を繋げることで地域住民が安心して生活することが出来る

3. 相談援助職として専門性の向上をはかる

- 相談業務の標準化や簡素化を常に検討し、相談業務の円滑化を図る
- 入居進捗の可視化を行う
- 相談援助職のインプットとして、介護保険法をはじめとする法の理解、ケア技術などの実践情報の収集、人間観の確立、相談面接技法等の向上のため積極的に外部研修に参加する
- 相談援助職のアウトプットとして、実習生指導を行う
- 生活の購買を意識した生活費管理を行います（必要に応じ介護職、CM と情報共有を行う）

【医務】 2022 年度 事業目標

- 1 感染症を予防し利用者が特養での生活を継続できる看護
- 2 入居者と家族の希望を尊重した看取り
- 3 高い稼働率の維持

重点目標

1. 感染対策

- 新型コロナ感染症により昨年度に続き今年度も通年で感染対策を強化する
- 新型コロナ感染症に対する情報収集を行い状況に応じマニュアルを更新する
- 嘱託医を中心とし感染予防対策のカンファレンスを実施し感染予防と拡大防止に努める

2. 入居者と家族の希望を尊重した看取り

- 多職種と連携し苦痛のない穏やかで安らかな最期を迎えられるよう 入居者と御家族が納得できる看取りを目指す
- 入居者の人生の終焉を迎える場所を施設に限定せず在宅を含め選択できる看取り支援

3. 高い稼働率の維持

- 嘱託医を中心に入居者の身体的リスクを抽出し在苑期間の延長に努める
- 多職種協働、特にショート相談・特養相談と連携しスピード感をもって待機者確保に努める（事前面接の同行等）

4. 災害対策

- 事務と連携し衛生材料の整備を進め有事に備える
- 法人、地域の被災をイメージしマニュアルに添った救護訓練の実施

【栄養】 2022年度 事業目標

- 1 その人に合わせた栄養・食事についての管理を行う
- 2 美味しく楽しめる食事の提供

重点目標

1. 介護報酬改定内容に沿った栄養ケア・マネジメントの実施の継続
 - ・摂取課題のある方の栄養ケア・マネジメントの内容を充実させる
2. 日々の献立内容の充実・改善
 - ・給食委託業者の再検討を行う
 - ・日常の献立だけでなく、季節感やその時期の行事等を反映し、味付けや見た目にもバラエティに富んだ献立の立案
 - ・全体的な食事形態の見直し、新しい食事形態の立案
 - ・ご家族への聞き取りも含め、ご利用者の嗜好調査を行う
 - ・食事内容がより映える新しい食器類の選定、購入を行う
 - ・食事委員会内での食事企画の計画・実行
3. 感染症の予防と衛生管理
 - ・新型コロナウイルス、胃腸炎等の感染疑いが発生した場合、厨房内に感染源が侵入しないよう、速やかに使い捨て食器への変更等を行い、衛生保持に努める
 - ・医務室と連携し、感染症対策、研修を行う
 - ・厨房内の環境整備、衛生管理を行う
 - ・厨房内の日々の清掃に加え、年間を通し、食品庫や通路床の清掃、外部業者による害虫駆除、高圧洗浄を行う
4. 研修計画
 - ・食事委員会主催の食事研修の企画・参加
 - ・法定研修である感染研修について、医務室と協同し、立案・参加を行う
 - ・自己研鑽のため、外部研修への積極的な参加（主催：川崎市老人福祉事業協会・麻生区・神奈川県栄養士会）

【短期入所生活介護】 2022年度 事業目標

- 1 ご利用者の在宅生活の継続を支えるショートステイ事業を目指す
- 2 働きやすい環境づくり

重点目標

1. ショートステイ運営体制の変更
 - ・ショートステイ事業の単独運営へ向けた準備を進めていきます
 - ・ご利用者、ご家族の状況状態に適したサービス提供と自立支援の促進を図ることができ「地域で生ききる」又は「施設で看取る」という多様な選択肢を提案できる中間的事業所を目指します
2. かないばら苑らしさをより引き出せるショートステイの組織作り
 - ・定期的にサービス向上ミーティングの開催
 - ・ショートステイ職員の育成、サービスの質の向上
 - ・ショートステイの現場業務と相談業務の共有化
 - ・入居、職員にとって居心地の良い環境整備
3. 地域を意識したサービスと稼働率の維持、確保
 - ・家族との関係性作り及び本人の状況把握するための組織作り
 - ・必要な時期に必要なサービス提供となる様、法人内事業所の連携強化
4. 感染症を蔓延させない意識、環境作り
 - ・社会情勢や施設内での感染状況に応じた、柔軟な事業継続が可能となる体制の確保
 - ・施設の共有部分の整理整頓、定期的な清掃
 - ・感染症を意識した環境及び組織作り
5. 人材育成
 - ・内部、外部研修の充実
 - ・社会人としての接遇、挨拶、言葉使い、表情（笑顔）、身だしなみを向上させる
 - ・リーダーの指導スキル向上を図り、内部研修やOJTの質の向上に取り組む