

令和3年度

社会福祉法人 三育ライフ

< 東京事業所 >

事業計画



- 特別養護老人ホーム シャローム東久留米
203-0023 東久留米市南沢 5-18-36 (事業者番号: 1374800066)
TEL: 042-467-1561 FAX: 042-467-3040
- 高齢者在宅サービスセンター シャローム南沢
203-0023 東久留米市南沢 5-18-36 (事業者番号: 1374800330)
TEL: 042-467-1648 FAX: 042-477-2080 (居宅支援: 1374800132)
- 東久留米市幸町デイサービスセンター
203-0052 東久留米市幸町 1-19-5 (事業者番号: 1374800827)
TEL: 042-470-8187 FAX: 042-470-8188
- 東久留米市中部地域包括支援センター
203-0052 東久留米市幸町 1-19-5 (事業者番号: 1304800038)
TEL: 042-470-8186 FAX: 042-470-8188
- 認知症対応型共同生活介護事業 シャローム本天沼
167-0031 杉並区本天沼 2-36-17 (事業者番号: 1391500145)
TEL: 03-3395-6333 FAX: 03-3395-6331
- 杉並区立重症心身障害児通所施設わかば
167-0032 杉並区天沼 3-15-20 1F (事業者番号: 1351500515)
TEL: 03-5347-0550 FAX: 03-5347-0551
- 杉並区障害福祉サービス事業所 シャローム上井草さくら
167-0023 杉並区上井草 3-8-7 (事業者番号: 1311503112)
TEL: 03-5311-1077 FAX: 03-5311-1087

令和3年度
社会福祉法人 三育ライフ
東京事業所
事業計画書

《 目 次 》

| | |
|--|---|
| 令和3年度 課題と事業計画の基本方針（理事長） | 1 |
| 令和3年度 課題と事業計画の基本方針（施設長） | 2 |
| 社会福祉法人 三育ライフ「基本理念」、「理念とサービス目標」、「介護三原則」 | 4 |
| 行動指針「私たちの仕事」 | 5 |
| 組織・職務分担表 | 6 |

＜ 事業計画 ＞

| | |
|--|----|
| 【人材開発室】（副施設長） | 7 |
| 特別養護老人ホーム シャローム東久留米（介護老人福祉施設事業・短期入所生活介護事業） | |
| 【シャローム東久留米】 | 8 |
| シャローム東久留米 介護係 | 9 |
| シャローム東久留米 相談係 | 11 |
| シャローム東久留米 看護係 | 12 |
| シャローム東久留米 栄養係 | 14 |
| 【チャプレン】 | 16 |
| 【管理部門】 | 17 |
| 高齢者在宅サービスセンター（シャローム南沢・東久留米市幸町デイサービスセンター） | |
| シャローム南沢 デイサービスセンター | 18 |
| シャローム南沢 ホームヘルパー | 19 |
| シャローム南沢 居宅介護支援 | 20 |
| シャローム本天沼（認知症対応型共同生活介護事業） | 21 |
| 東久留米市幸町デイサービスセンター | 23 |
| 東久留米市中部地域包括支援センター | 24 |
| 杉並区立重症心身障害児通所施設わかば | 28 |
| 杉並区障害福祉サービス事業所シャローム上井草さくら | 30 |

＜ 資 料 ＞

| | |
|-------------|----|
| 各種委員会活動方針 | 32 |
| 年間計画（カレンダー） | 36 |

令和3年度 法人の課題と方針

部 門

計 画 立 案 者

理 事 長

東 海 林 正 樹

昨年、世界は新型コロナ感染症により未曾有の経験をしました。今も感染症は終息を見ず、世界での犠牲者は2月現在2百万人を超え、感染者は1億人を超えました。日本でも犠牲者は6千人弱、感染者は40万人になろうとしています。このようなコロナ禍の、先の見えない不安の中で、私たちの生活の在り様は大きな影響を受けています。当たり前に行っていた多くのことが、コロナウイルスの感染防止のために、制限されています。利用者と具体的に接触する働きの多い福祉の分野においてはことのほか留意が求められているのが現状です。利用者とスタッフが、利用者のご家族が、利用者とボランティアの皆さんが、今までのように気軽な身体接触ができないのです。このことは決してそれだけの問題に留まりません。身体接触の欠如はストレスや情緒の不安など心身の健康にも少なからず影響を与えるものなのではないかと危惧されています。

そのことを踏まえた上で、当法人は今年度、チャレンジの年としたいと考えています。一つは何と言っても新型コロナを始め感染症対策です。コロナ禍の中での感染症対策は単に感染リスクのための防止対策に留まらず、不安やストレスフリーを目指し、利用者の皆さんに一層安心してもらえ、スタッフが安心して働くことができるようにチャレンジしたいと考えています。昨年、「地域にも職員にも選ばれる事業所になる」ことを目標に掲げましたが、この対策を徹底することで、「選ばれる事業所」となると考えています。

二つ目は、より良い福祉サービスを提供するためには、必要な知識の習得と技術の向上を図りつつ、科学的に裏付けられた介護の充実を求めなければならないことを承知しています。しかし、その根底には、何より「いのちを敬い、いのちを愛し、いのちに仕える」愛の姿勢がなければなりません。そのために一層隣人愛に努めることをチャレンジしたいと考えています。

三つ目は、コロナ禍の中で事業運営はさらに困難が予想されますし、今年度は介護報酬改定の年です。事業運営を分析し、事業の休止、廃止、また新規事業への転換も含め、経営という視点を踏まえ果敢にチャレンジしなければと考えています。

以上のチャレンジを基本的姿勢として、「いのちを敬い、いのちを愛し、いのちに仕えることによって神の愛の実現に奉仕する」という理念の下に、一層地域社会に貢献することのできる事業運営を目指して参ります。

令和3年度：東京事業所の課題と方針

| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|-----------|-----------|
| 統 括 施 設 長 | 我 謝 悟 |

今年度は、昨年から猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症がどうなるのか全く見通しが立たない状況での事業計画策定となる。昨年の計画がコロナウイルス関連で実施できないものが多くあり、その総括も十分できているわけではない事、今年度も同様にどの程度の計画が遂行できるかもわからない状況である。

その中で、今年度は事業所開設30年目となる年である。コロナの影響を見ながら令和4年に記念行事を開催するか慎重に見極め検討していきたい。加えて今年度は介護報酬改定の年であり、新しい単価、加算要件を見極めながらの事業展開にならざるを得ない。東京事業所の本部がある東久留米市は、地域加算の変更が予定されている。これまで近隣市と比較し、低い区分に甘んじていたが、念願がかない近隣市と肩を並べることになる。しかし、介護報酬の基本単価の変動や、コロナによる運営の難しさも考えると、決して楽観視できない状況である。これまでの事業運営をしっかりと分析し、休止や廃止、新規事業への転換も含めて新たなチャレンジの年としたい。

昨年度から、各事業の管理者を中心に、経営という視点も大切にしながら議論できる組織として動き始めた。今年度の重点課題は、昨年実施予定だった専門家の指導を受けながらの、事務業務の見直し、就業規則や給与規定等も再度検討をすすめ見直していく。働きやすい職場宣言の未実施部分や、組織マネジメントのカテゴリーで、重要な案件の検討や中長期計画、仕事の評価と処遇などを杉並エリアで具体的に検討し試行する。ホームページの見直しを行い、より効果的に発信できるツールとしたい。その為のプロジェクトメンバーを募り、具体的に議論を進めていく。もう一つ、これまで様々な法的な課題が起こってきたが、リスク管理の強化をめざし、いつでも相談でき、トラブルを未然に防げるように弁護士事務所との契約を進めていきたい。加えて今年度もEPAの制度や特定技能制度を活用した外国人雇用に取り組み、養成校や大学などの学校訪問など、人材開発室の働きを強化していく。参加している協同組合と、情報を共有し連携を強め、人材の確保に努めていきたい。

この基本方針の中で各事業所が取り組める課題と、昨年各部署でそれぞれが検討してきたチャレンジシートを事業計画に入れ込んで具体的な各課の事業計画を検討してほしい。

【課 題】

1. 法人・施設の取り組みと健全運営

- 1) 弁護士事務所との協議を進め、当法人の契約関連の問題、人事・労務・事故・クレームなどのさまざまな問題を迅速に相談し、大きな問題とならないように進めていくようにできるよう、契約を検討する。
- 2) 千葉事業所との定期的な法人経営会議を実施し、法人全体の課題を検討していくとともに、中長期計画の見直しを進めていく。四法人による協同組合と情報を共有し、効果的な人材確保に向けて協働していく。
- 3) 東京事業所のホームページについて、わかりやすく知っていただけるように、また、求人にも効果的なものになるようさらなる充実を図る。特に、パンフレットにかわる媒体として、プリントアウトして活用できるようなものを作っていく

2. 業務改善と組織改革の前進

- 1) 昨年、コロナの問題で実施できなかったが、継続課題として管理部門の組織を見直し、これまでスムーズに進まない事を改善し、今の状況にあっていない諸規定も見直し、しっかりとした組織として安心して働いてもらえるシステム作りを行う
- 2) 昨年に引き続き、働きやすい職場宣言の取り組みを進め、各職員がこの法人で働く事で、キャリアを積み目標を達成でき、やりがいをもって働き続けることができる法人となるよう組織、運営のあり方を検討し、具体的な試行を杉並エリアでチャレンジする。
- 3) 各課の事業計画は、この「課題と方針」を受けて、各課で作成するが、その計画がどの程度達成できているか、進捗を確認するためにアクションプランを作成し振りかえりを行うなど、PDCAサイクルを意識して計画をしっかりと実行していく。

3. 人材確保と育成

- 1) 福祉業界で大きな課題となっている、人材の確保・育成について、人材開発室の働きを強化し、きめ細かく進めていく。特に、職員の資格取得に対してサポートしていく。
- 2) 昨年から引き続き、動画研修ツールなどの活用を進めるなど、常勤職員中心の研修体制を工夫し非常勤職員も受講しやすい研修を企画していく。

4. 地域福祉の充実をはかる（コロナ禍の中でもできることを）

- 1) 地域包括支援センターの事業を本部を中心とする体制にし、特養や在宅サービスと連携し、地域包括ケアの構築に法人とし具体的に組み込んでいく。すでに進めている地域の自主グループの活動へのかかわりを続ける。
- 2) 今のサービスが、地域で必要とされているか、地域や行政ともしっかりと協議し検討して事業の適正化について検討していく

5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に

- 1) 接遇・マナーの向上は大切な継続課題として取り組んでいく。加えて、感染症対策・身体拘束適正化についても、これまで通り徹底し、安心してご利用いただける事業所を目指す。
- 2) 夜勤体制の検討や次世代介護機器の導入を進め、職員の負担の軽減を図り、職員の働きやすさ向上をめざし選ばれる事業所を目指す
- 3) 研修についても検討を進めてきた交流体験研修を実施し、仲間の事業所・仕事を知り、理解し、協力体制を強化していく。また、その中から、自分の職場の改善につながるヒントをつかむ。
- 4) 初任者研修を当事業所で実施し、人材の確保育成および介護福祉士資格取得を目指している職員への応援も進めていく

社会福祉法人 三育ライフ基本理念

いのちを敬い、いのちを愛し、
いのちに仕えることによって
神の愛の実現に奉仕する。

【 理念とサービス目標 】

1. 「いのちを敬い」：生命への尊厳と人権の尊重
利用者のかけがいのない生命とその人格を尊重し、プライバシーに配慮し、安全で清潔な生活環境を提供する。
2. 「いのちを愛し」：おもいやりといたわり
利用者には優しく親切な思いと言葉をもって接し、安らぎのある生活を支援する。
3. 「いのちに仕え」：生命の質（QOL）を高める
利用者がその人らしく心豊かに生活出来るように支援し、自分と自分の親にしてほしい介護サービスを提供する。
4. 「神の愛の実現に奉仕する」：敬神と博愛
神に仕える精神をもって、利用者へ差別のないサービスを提供する。

三育ライフ 介護三原則

1. 知識に基づく 「正確」 な介護。
2. 愛の心からの 「誠実」 な介護。
3. 健康な精神で 「清潔」 な介護。

三育ライフ 「行動指針」 : 私たちの仕事

1. 利用者の言葉に耳を傾けることが
私たちの仕事の始まりです。
2. 利用者の立場で考えることが
私たちの仕事の基本です。
3. 利用者の必要に応えることが
私たちの仕事の責任です。
4. 利用者の苦情や訴えを理解することが
私たちの仕事の成長です。
5. 利用者の安心を支えることが
私たちの仕事の目的です。
6. 利用者の思いに心を寄せることが
私たちの仕事の目標です。
7. 利用者の満足と笑顔こそが
私たちの仕事の喜びです。

仕事を始めるとき、まずこの標語に目と心に向けよう。

利用者の言葉に耳を傾けることから一日の仕事を始めよう。

利用者に命令し指示し強制してはいないか謙虚な気持ちで仕事をしよう。

私たちの仕事の目標・目的は何か、私たちの責任は何かを日々を確認しよう。

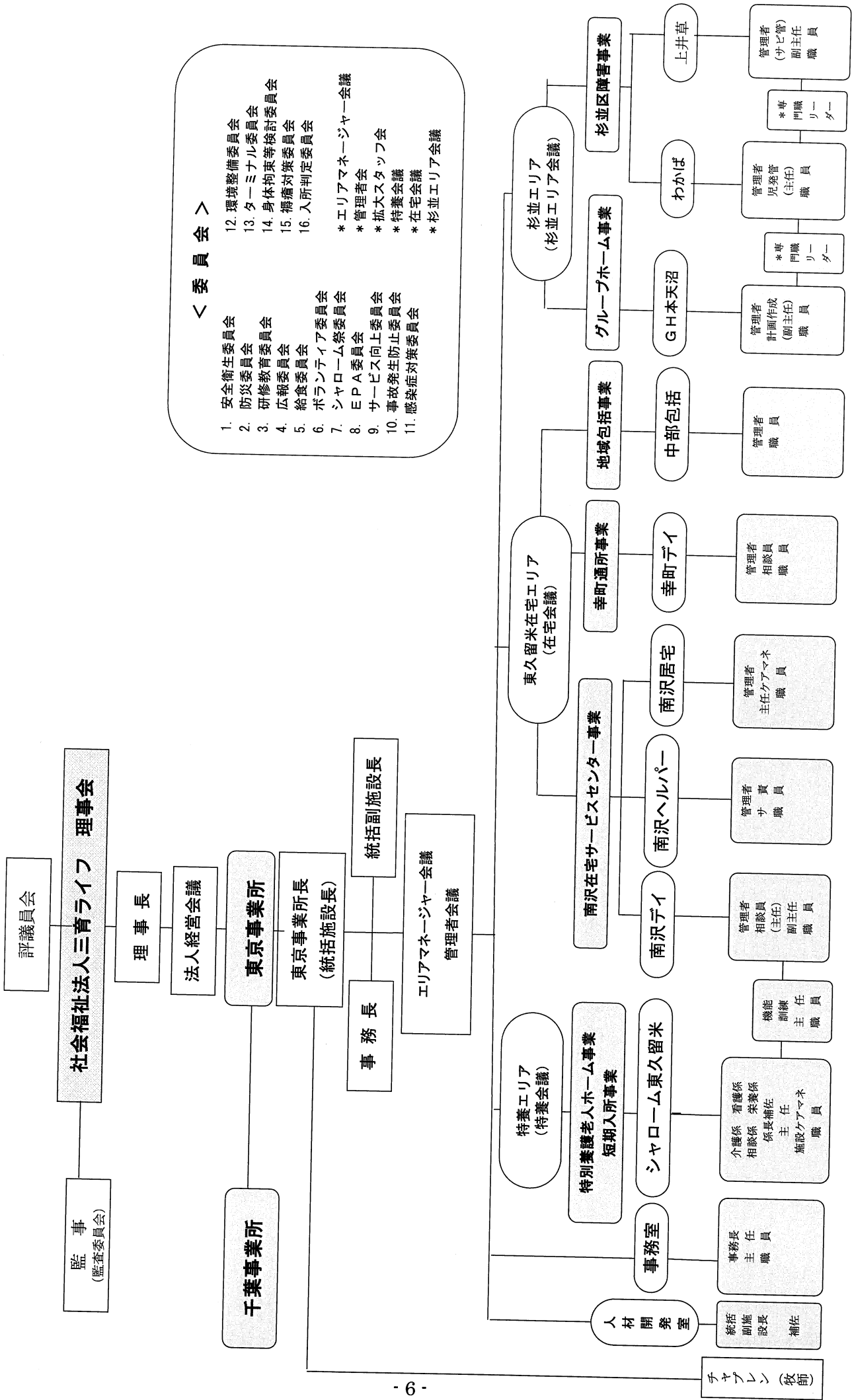
仕事から得られる成長や喜びを日々期待し体験しよう。

自分の満足を優先するなら決して満足を得ることは出来ない。

満足や喜びは他人と分かち合わなければ真に自分のものとはならない。

満足は漫然とあるのではなく創造的なものであり、「始めなければ」存在しない。

2021年度 組織図・職務分担表



| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|--|-----------|
| 人材開発室 | 鷹 部 屋 宏 平 |
| <p>< 目 標 ></p> <p>この人材不足の介護業界において、有能な人材確保と人材育成を目指すために法人組織の成長と個人の成長を結び付けることを目標として設立された人材開発室。組織の成長は法人理念と経営目的の実現につながり、個々人の成長はやり甲斐と生き甲斐を実感することにつながる。みんなが笑顔で働ける職場環境を目指す。人材開発室は3年目に入り、新しい「<u>三育ライフ・ウェイ</u>」の確立を目指す。それは「評価」。普段の仕事の評価は「やりがい」に繋がり、人材の定着率に繋がる。今年度は人材開発室にアセッサーを迎えて、法人事業運営の活性化を目指していく。</p> | |
| <p>< 課 題 ></p> | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営課題を基に人材開発に関する課題を設定し、その解決企画を立案・推進して、<u>法人の成長</u>に貢献すること。<前年度からの継続> 2. 個々人の視点に立ち、それぞれの志向性を的確に踏まえながらキャリア開発の支援を進め、<u>個々人の成長</u>、目標達成を促していくこと。具体的には資格修得支援制度の確立。初任者研修・実務者研修・介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士・介護支援専門員・主任介護支援専門員・等の資格修得。 | |
| <p>< 実 施 計 画 ></p> | |
| <p>「三育ライフ・ウェイ」の確立に向けて</p> <p>「三育ライフ・ウェイ」東久留米市・杉並区の中でこの法人が存在する価値を共通の目標とする</p> <p>問いかけ1 {私たちは何のために仕事をしているのか。}</p> <p>⇒地域の方々が安心して日常生活を送るため。</p> <p>問いかけ2 「わたしたちの進む未来はどこに行こうとしているのか。」</p> <p>⇒地域の方々から信頼される法人になること。</p> <p>問いかけ3 「私たちは何を大切に考えるのか。」</p> <p>⇒安心と安全に基づいた優しい介護を大切にすること。</p> <p>問いかけ4 「私たちはどのように行動したらいいのか。」</p> <p>⇒地域住民視点と起点。働くスタッフの想い、チームワークを尊重して専門的でグローバルな視点で行動していくこと。</p> <p>4つの問いかけに日々向き合える人材と職場づくりを目指していく。</p> <p>そのためには</p> <p>高齢者分野の専門研修の立案</p> <p>障害者分野の専門研修の立案</p> <p>研修教育委員会と連携した交流研修等の立案</p> <p>非常勤職員が参加できる研修の立案</p> <p>(新) リーダー層に対応できる研修の立案。チャレンジシートを活用した取り組み。</p> <p>(新) アセッサーとの連携。</p> <p>(新) ホームページの有効的で魅力あるホームページ作成。(動画作成・広報誌面作成)</p> | |

| | |
|-----------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| シャローム東久留米 | 我謝 悟 |

< 目 標 >

シャローム東久留米が、コロナ過の中でも、身近にある特別養護老人ホームとして、ご利用者や、職員から、そして地域の皆様から、地域の高齢者福祉関係機関から、福祉の仕事を志そうとしている人材からも選ばれる、事業所になるよう、一致団結して進んでいきたい

昨年度から、シャローム東久留米としての一致を進めるため、一つの部門としてまとめ、それぞれがお互いに協力し合える関係をより強くできるように進めていくことを目的として特養の中の係とした。管理者とマネージャーのもとに集結し、各係長・補佐・主任と、副施設長・事務長を含めて、話し合いを重ね、より良い施設にしていく努力をする体制づくりをしていく。

< 課 題 >

1. サービスの質の向上
2. 人材育成・人材確保
3. 接遇マナーの向上
4. 職場環境の改善・業務の効率化

< 実 施 計 画 >

1 サービスの向上

- ・係長補佐（人材開発室兼務）を配置し、介護プロフェッショナルキャリア段位制度について導入できるところから試行していく
- ・待機者への連絡を密にし、少しでも早く入所できるように迅速に対応する。
- ・ご利用者の状況に応じて、できるかぎり長く入所していただくための検討を行い、個別のケースに合わせて受け入れることができる体制を整えていく。

2 育成・人材確保

- ・事業所内での研修だけでなく、東社協やブロック会での研修にもできるだけ参加できるように配慮する
- ・初任者研修や実務者研修・喀痰吸引の研修を計画し、資格取得・職員の技術向上の機会をつくる
- ・人材開発室の協力を得て、現場職員にあまり負担をかけないような事前研修や、入職後のフォローアップを行う仕組みづくりを検討する

3 接遇マナーの向上

- ・今年度も職員研修の機会を作り、繰り返し確認していく。
- ・ご利用者からも、ご家族からも、ボランティアの方々からも認めてもらえる接遇をめざす。特に、電話やリモートでの対応についても気を配っていく。

4 職場環境の改善・業務の効率化

- ・外部オンコール委託の試行を行い、利用者の安全と職員の負担軽減などを検討、改善していく
- ・働きやすい職場環境の整備として、進めている次世代介護機器の使用を定着させ、その他のニーズにも速やかにチャレンジしていく
- ・夜勤者の増員、新たな勤務シフトの試行を検証し、定着をはかる。

| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|---|-----------|
| シャローム東久留米 介護係 | 三島 久美子 |
| <p>< 目 標 > 「ご利用者がその人らしく心豊かに生活出来るように支援し、自分の親にして欲しい介護サービスを提供する」自己決定を主体とした人権とプライバシーを尊重し、おひとりおひとりの心に笑顔で寄り添いそのひとらしさを大切にする。 ご利用者目線に立って日々の観察を行い些細な変化に気付き心穏やかにすごせるように支援していく。他部署との連携を強化し、多種多様なニーズにも応えられるよう準備をする。</p> <p>< 課 題 > 1. 業務改善 2. 人材確保と育成 3. サービスの質の向上</p> <p>< 実 施 計 画 > 1. 業務改善 1) 基本となる手順書マニュアルの見直し ・職員の介護に対する知識向上、統一したサービスが提供出来る様手順書の改訂。 2) 次世代介護機器の導入 ・見守りカメラを活用する事で業務を軽減させコール対応を速やかに行う。 ・装着型機器を導入し安全な移乗介助と職員の腰痛予防に繋げる。 3) 有給取得に向けた取り組み ・5日以上の有給消化だけではなく計画的な休暇を取れるように体制を整える。</p> 2. 育成・人材確保 1) 人材開発室と連携し新人教育に努める。 ・施設内研修を Zoom 等活用し常勤のみならず非常勤の方にも参加してもらいスキルアップと意識付けを図る。 ・無資格未経験でも働ける環境作り。 ・定期的な面談を実施し悩みの解消に努める。 2) 接遇マナーの向上 ・指導体制を新しく構築し不適切な言動や虐待防止に努める。 ・職務、職責を明確にし、正確な判断ができるよう OJT による研修を確立していく。 3. サービスの質の向上 1) 医療体制の強化 ・重度化が進む中医療ニーズの高いご利用者でも最期までシャロームで過ごせるように準備をする 2) 夜間体制 ・夜勤者の身体的負担と不安を解消できるよう適切な人員配置や介護職が出来る医療行為についてスキルアップを図る。 | |

・24 時間ドクターメイトを活用することで夜間の突発的な対応も速やかに解消させる。

3) パブリックスペースの整備とプログラムの見直し

・コロナ禍で外出する機会や施設全体での行事を実施出来ない状態でも行事や新たな取り組み等が自発的に行われる環境を整備し、自由な発想やチャレンジ出来る環境を整えていく。

| 部 門 | 計 画 立 案 責 任 者 |
|---|---------------|
| シャローム東久留米 相談係 | 原川 昌也 |
| <p>< 目 標 ></p> <p>今年度は介護報酬の改定があり、算定要件が変更になる加算や廃止、新設する加算もある。各係で再度体制を見直し、法令に遵守した施設運営を行っていく。</p> <p>東久留米市内、西東京市内ともに特養の待機者が少しずつ減少傾向にあり、一人の待機者に対して複数の施設から入所の声がかかってくることも増えてきている。待機者のご家族が入所したい施設を選べるようになってきている現状である。当施設は入所をされる方に対して最期まで安心して生活できる場として地域住民から選ばれる施設づくりを継続して目指していく必要がある。</p> <p>相談係は、特養、ショートステイ、ボランティアの橋渡しの存在であるだけでなく、地域の中にある施設として地域にえられる事業所であるための中核とならなければならない。そのため、より質の高いサービスが提供できるよう特養内外の各部署と連携し、ご利用者、ご家族、ボランティア、実習生、地域住民などへの支援を行っていく。</p> <p>< 課 題 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相談係内の協働・協力体制の強化 2. 円滑なサービス利用の支援 3. 地域・関係機関との連携 4. 人材育成・職員のスキルアップ <p>< 実 施 計 画 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相談係内の協力体制の強化 <p>相談係の各担当が、相互に連携し、情報を共有し、休暇や研修等で担当が不在時でも適切な対応ができるようにする体制づくりを進め、スタッフ一人一人が休みをとれる体制を構築していく。定期的なミーティングや日々の状況確認などを実施する。</p> 2. 円滑なサービス利用の支援 <ol style="list-style-type: none"> 1) 入所者・退所者への支援、待機者調査の継続、入退所判定委員会の迅速に随時開催、施設申し込み者への相談、また、入退院時の相談や連絡など、看取りケアの支援、ご逝去された方の対応や退所の手続きの支援を進める。 <p>また、入所希望者など誰もが気軽に施設の状況などを把握できるようホームページから入所申し込み用紙やパンフレットを印刷や閲覧できる体制の整備を行っていく。</p> 2) ご利用者、ご家族にとって安心して利用できるよう、定期的な担当者会議などでの情報提供、また、看取りの意思確認、入退院等の対応を支援し、施設で最期を迎えられるまでの支援をチャプレン・関係各部署と一致団結して協力し実施していく。 3) 各部署と連携をし、特養の空きベッド利用体制を構築し、今までより一層地域のニーズに応えられ、地域に選ばれるショートステイをつくっていく。 <p>また、在宅部門と連携をとり、ご家族で介護負担や介護疲れがある場合、早期に担当ケアマネとも連携をとり、レスパイト機能として活用して頂き、在宅で生活を続けていくための支援を行っていくとともに緊急ショートのマニュアルを作成するなど体制を整備していく。</p> 4) 感染症の時期で見学希望者が施設内を見れない状況になった場合でも、フロアや居室の雰囲気のリモートなど活用し、どんな時期でも施設内の見学が出来る体制を構築していく。また、フロア行事など地域住民や入所希望者にホームページを通して積極的に発信をしていく。 3. 地域・関係機関との連携 <p>社協・学校・保育園・地域の活動等が定着してきているが、よりご利用者と地域が、繋がりが持てるようボランティアコーディネーターを中心とし、各部署と連携し活動を行っていく。</p> 4. 人材育成・職員のスキルアップ <p>接遇、マナーの向上に取り組み、ご利用者、ご家族、地域の窓口として専門的な対応を心掛ける。また、法人外の外部研修に積極的に参加をし、ソーシャルワークやケアマネジメント能力の向上に努めていく。</p> | |

| | |
|-------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 看 護 係 | 大 西 潔 |

< 目 標 >

ナイチンゲールは、著書「看護覚え書き」の副題を『看護であること、看護でないこと』とし、次のように言っている…「看護者の行為は、看護でなければならない。それが看護であるかないかは、第一に他者の幸せを願う看護者の内なるものの発露があるかどうか、第二に自然の法則にのっとっているかどうか、つまり科学的であるかどうか、によってきまる」と言い、どちらかが欠けても看護にはならない。

また、看護は「知識と技術と人格で織り成す、人を癒す芸術」と言われている。

看護係は、重度化の進む施設状況にあつて、常に研鑽を忘れず新しい知識と正確な技術を身に着けるよう努力していく。また、スタッフの心を結集し、それぞれのケア看護を芸術のように高め、理想的なケアに向かつて専門職としてリードできるよう、各係と連携し「ONE TEAM」として進んでいく。

< 課 題 >

1. 健康管理と保健衛生の強化
2. 緊急時体制の充実と人材育成及び人材確保
3. 感染症管理体制と予防対策強化、感染症対策教育・感染症マニュアルの見直しと充実
4. 看取りケアの充実
5. 関連部門との連携と接遇

< 実 施 計 画 >

1. 健康管理と保健衛生の強化

- 1) ご利用者一人一人の状態を正しくアセスメントし、個々に合わせた支援方法を工夫し健康管理を行う。
特に慢性疾患の多い高齢者特有の病態の把握に努める。
- 2) 嘱託医の定期診察のさらなる充実を図る。医師との連携を強化し、病状の早期発見、早期対応に努める。
- 3) 定期健康診断・予防接種を行い早期対応や指導に努め、予測の看護、予防の看護に徹し健康管理を行う。
- 4) 快食・快眠・快便・快感の生活の維持を図る。
- 5) 機能訓練指導員を中心に ADL の向上と維持に努め、QOL のアップを支援する。

2. 緊急時体制の充実と人材育成及び人材確保

- 1) 夜間緊急時体制(オンコール)を維持していくためにも継続的な人材の確保や業務改善を行い、利用者や家族、そして、スタッフにも安心を提供しサービスの向上に務める。
- 2) 協力病院や家族との連携を密にし、利用者の医療的ニーズに適切に対応する。また、病状によって受診病院も的確な選定をしていく。
- 3) 選ばれる事業所(看護課)となるため、外部研修への積極的な参加、施設内での研修や勉強会を随時開催し、スタッフ全体のスキルアップを図り、ここに就職してよかったと思う職場作りをしていく。
- 4) 医師の指示書作成の継続により臨時の服薬や処置の根拠を明確にし、オンコール時にも活用して行く。
- 5) 救命救急の研修の計画や救急物品の整備をし、AEDの使用も含め救急対応ができるよう指導する。
- 6) 重度化に伴い様々な判断が必要なため、医療機器整備の充実をはかり迅速に対応ができるようにする。
- 7) 高齢者看護について研鑽に励み知識や技術の向上に努め、信頼や安心感を与えられるように成長する。
- 8) 法令順守に基づき、人権や身体拘束についてしっかりと学び、施設看護に反映していく。

3. 感染症管理体制の継続と予防の強化

- 1) 「感染症 ZERO」を目標に掲げ、「発生させない・広げない・もらわない」の三原則を継続し、スタンダードプリコーション(標準予防策)の周知と衛生管理を徹底する。
- 2) 新型のウイルスや薬剤耐性菌保菌者の増加等、今までにない感染対策が必要となってきたため、施設内、地域、国内、世界レベルにおける感染症の情報収集し動向を見極め、危機管理体制を更に強化する。
- 3) 職員への健康管理指導教育を行い、感染時のバックアップ体制の確立を図る。
- 4) 環境の整備(2階の浴室と脱衣所の整備と稼働)・衛生管理(温度、湿度、換気、清掃等)指導を行う。
- 5) 感染症対策マニュアルの周知徹底を行い、対応についても、在宅の事業所と混在になるため、個室隔離からゾーン隔離、フロア隔離等、具体的な対応策を計画する。
- 6) 感染症対策委員会は感染症週報をもとに、シーズン中は随時感染症対策委員会を開き迅速に対応する。
- 7) 感染症対応についての研修教育を全スタッフに受けて頂き、正しい知識・技術を身に付けて対応レベルの格差がないようにしていく。
- 8) 感染症対策物品の情報を収集し、発生時にすぐに対応できるよう予測した整備補充を行う。

4. 看取りケアの充実

- 1) 日常から終末期の事を意識しながらケアにあたる。看取りケア開始になっても普段から生活していた場所でその人らしく過ごせるよう、常に尊厳を重視し、できるだけ苦痛のない穏やかな生活を送れるようなケアを追究する。
- 2) 高齢終末期の様相は多様化して来ており、ご利用者・ご家族の意向を反映し、それぞれの人生観や宗教観を大切にされた看取りケアをおこなう。そのために平穏時から情報を収集し、状態の変化によってご家族、医師、関連部門、協力病院との細かな連携を図り看護に反映させていく。
- 3) 看取りケアについて専門家が、「その方の拠りどころは何かを探す事」と言われていたが、私たちスタッフも「拠りどころ」の一つとなれるよう信頼を築き、安心感を与えられる存在となっていく。
- 4) 看取りについての概念を周知徹底する為、「施設での看取りケア」について職員研修を企画する。
- 5) スピリチュアルペインにも心を配り、看護師として「信頼されそばにいてほしい」と思われる存在になれるよう、細やかで丁寧なコミュニケーションをとり、スピリチュアルケアに取り組んでいく。

5. 関連部門との連携と接遇

- 1) 特養関連部門での連携強化・情報の共有をする。様々な問題に対しては4課が集まり、リスクマネジメントに取り組む。また、サービスの質の向上を図るため、常に尊厳を持った接遇を心がけ、業務改善についても提案していく。
- 2) 「看護職員と介護職員の連携による医療的ケアの実施」の継続のため、随時教育研修を行う。
- 3) 「働きやすい職場宣言」に沿った課を目指すため、「医療情報のデータ整理」「情報の共有」「業務の合理化」をすすめ、施設看護師としての仕事を研究発表や各種取材にも対応し、内外にアピールしていく。
- 4) 褥瘡についてはゼロを目指す。早期発見・早期対応を心がけ、重症化を防ぐ。研修等に積極的に参加し、最新の治療法や予防策を学び、スキルアップを図る。
- 5) 認知症看護については、ユマニチュードなど専門的な分野も含め積極的に学ぶ。
- 6) リハビリは、機能訓練指導員を中心に看護・介護と連携を密にして、生活リハビリの充実を図る。
- 7) 専門職として、また、プロ意識にこだわり、エビデンスにもとづいたチームケアを実施して行く。
- 8) インシデント・アクシデントの捉え方や、マニュアルについても各係協力して対応していく。
- 9) 他の部署や事業所にも気を配り、情報の交換や協力交流を深め各部署のスキルアップにも協力する。
- 10) 看護学生や各種の実習生については、将来の看護や介護の人材輩出に協力していく。

| | |
|-----------------|---------------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| シャローム東久留米 栄 養 係 | 鷹 部 屋 宏 平 (代) |

< 目 標 >

1. ご利用者の最大の楽しみは食事に有り、健康な身体の基となるのも食事である。感染症や食中毒を防ぎ、安全・安心・美味しい食事提供を行うことで健康な生活を支援する。
2. 低栄養状態の回避、改善を図り生活の質の向上を目指す。
3. 厨房内の設備、機具、什器類の入れ替え及び整備・整理を環境に配慮して行う。
4. 法人内の離れた施設や地域に対してもシャロームで培った食に関する技術や情報を提供し、食の楽しみを広げ、健康作りを支援し、協力する。

< 課 題 >

1. デイサービスご利用者や職員食の利用者からの要望が増える傾向にあり、食材費の値上がりや人材確保の難しさが給食サービスの低下に結びつかない様注意する。
ご利用者の食の楽しみを広げる為に行事食やおやつの実を充実を図る。(継続)
2. ご利用者個人の好みの変化や食べる能力、栄養摂取状態、体調変化等を素早く把握する。低栄養に陥らないで美味しく食べられる為の知識や技術の習得、サービスの向上に努める。(継続)
3. 衛生維持のために必要な工事や、老朽化し能力の落ちた機具の交換・修理・什器の補充を行うと共に残飯や食廃油のリサイクル活動にも協力する。(継続)

< 実 施 計 画 >

1. ① 今年度は新しい給食委託会社に変更し、食事の可能性を追求していく。
- ② 委託会社と良い関係を築き、喫食者、介護現場からの意見や要望は給食委員会において議題として取り上げ、素早く誠意を持って対応し、食事の質の向上に努める。特にデイサービスやショートステイ、職員の食事については満足度アップに努力する。
- ③ 毎月第二木曜日を手作りおやつの日とし、テーマを決めた手作りおやつを提供する。
- ④ 毎月デイサービスの誕生会に誕生者のみ「お祝い御膳」を提供する。
- ⑤ 特養やデイサービスでご利用者とともに料理作りや季節行事のプログラムをより豊かなものとするために、栄養係として必要な協力と支援を行う。
- ⑥ 今年度は介護保険改定の年となり、栄養に関する様々なケア・マネジメントが求められる。制度改定に伴い、制度を理解して、その制度に対応していくために各関係係との連携を大切に法令遵守、安心安全な食時提供を目指していく。

⑦ <年間行事食予定> (変更する場合があります。)

| | | | |
|-------|---------|--------|----------|
| 4月 | お花見弁当 | 11月 | シャローム祭 |
| 5月 1日 | 開設記念特別食 | 11月 | お楽しみ食 |
| 5月 | 端午の節句 | 12月 | 冬至 |
| 6月 | お楽しみ食 | 12月 | クリスマスランチ |
| 7月 | 七夕行事食 | 12月31日 | 年越し |
| 7月 | 土用の丑の日 | 1月1日 | おせち料理 |
| 8月 | 終戦記念日 | 1月 | 七草粥 |
| 9月 | 防災の日 | 2月 | 節分 |
| 9月 | 敬老祝い御膳 | 2月 | バレンタイン |
| 9月 | 秋分の日 | 3月 | ひな祭り御膳 |
| 10月 | 十五夜 | 3月 | 春分の日 |
| 10月 | お楽しみ食 | | |

給食業務委託会社と綿密に相談、実施する。

2. ① ご利用者個人の低栄養状態の予防、改善をきめ細かく行う為に給与栄養基準量を主食別、副食の形態別に設定し提供する。療養食についても食事基準を設け提供する。
また基準の食事が取れないご利用者のために高栄養な食材を工夫するハーフ食を継続する。
- ② ご利用者の身体の状況により、食事開始時間の選択ができる。
衛生上の問題も勘案し、原則として食事提供時間以降2時間以内とする。又事前に連絡のある時は食事提供時間以前30分以内とする。突発的な健康上の問題のある方には、その時々において各セクションと連携を図りながら、適切な食事の提供に努める。
- ③ 栄養ケア・マネジメントを実施し、ご利用者と家族の必要、要望を掘り起こしそれを基に栄養ケア計画に反映するために介護ソフト「ほのぼのシステム」を有効に利用する。高齢者特有の経口維持能力低下、認知症、ターミナルなどの「食べる事が難しい場合」の個別支援、問題の解決のために口腔ケア、リハビリテーション、服薬指導などの各種専門的なサービスの調整に努めるとともに栄養に関する情報の共有化を図り多職種協働体制の強化と充実を図る。
- ④ 栄養指導、摂食指導を積極的に行うことで、ご利用者の健康を支援する。
3. 必要な器具、備品、機器類の点検、整備、交換を予算に組み込み定期的、計画的に行う。
4. 同法人内での食に関するイベント協力と地域福祉活動
 - ① 法人内での食に関わる行事や、衛生講習会の実施に協力する。
 - ② 災害時に入居者や地域の災害時要援護者の方々の不安を少しでも軽減できるよう最低でも1日200名を想定し3日分の食料備蓄に努める。
 - ③ 施設が行う地域貢献活動に微力ではあるが管理栄養士として取り組んでいく。

| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|---|-----------|
| チャプレン | 我謝 悟 眞田 治 |
| <p>< 目 標 ></p> <p>新たな勤務形態となることから、どのようなことができるか、話し合い、少しずつ進めていきたい。法人の基本理念を大切に、職員の働きが、少しでも利用者やご家族の皆様、地域の方々に潤いや感動、希望や勇気を与える働きができるように、支援していく。 看取りケアのさらなる向上、スピリチャルケアの実践に寄与する</p> <p>< 課 題 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当施設の特徴の一つである看取りケアをより一層質の高いものとしていくための協力をする 2. 人材開発室と協働し、EPA介護福祉士候補生の日本語指導と精神的ケアを行う。 3. 心の糧（土曜日）を通して心の安らぎを提供する 4. 法人の働きなど、必要に応じた支援をする。 <p>< 実 施 計 画 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 看取りの支援 <ol style="list-style-type: none"> 1) 各課スタッフと連携し、看取りのご利用者とそのご家族に寄り添い、安らかな最後をむかえる備えのお手伝いをする 2) お別れ会を希望される場合、各部署および葬儀社と連携し会の開催と、ご家族への支援を行う 3) 偲ぶ会など追悼の機会でのサポートを行う 2. EPA対応 <ol style="list-style-type: none"> 1) 人材開発室と協力し、事業所内での日本語指導にあたる 2) EPAの介護福祉士候補生の精神的なケア、宗教的な対応を担当し、心の安定を支援する 3. 心のケア <ol style="list-style-type: none"> 1) 利用者の中で希望者に聖書の話や、心の安らぎを提供するプログラムを検討し実施する 2) キリスト教の基礎である「愛の精神」を啓発するための「ミニ集会」を継続する 3) スタッフのメンタルヘルスの対策について検討していく 4. 法人の働き <ol style="list-style-type: none"> 1) 理事長・施設長・事務長から依頼された業務を遂行する 2) 特養以外の事業所へも訪問し、利用者の希望に沿って連携を深める | |

| | |
|---------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 管 理 部 門 | 清 水 浩 二 |

< 目 標 >

昨年度から東京事業所の組織体制の見直しが行われ、各部門の管理者の選任等により、管理者会議等を通じて、より事業運営・経営に対する意識を高めて頂くことが出来たと思っている。

令和3年度は、介護報酬等の改定に伴う、加算申請やLIFEなどを導入した新たなサービス管理体制の構築が求められることとなったことから、各事業所の管理者・責任者と引き続き、経営状況を共有することで、健全な経営に向けたサービス体制づくりについて協議し、随時、適切な変更や修正を行うよう働きかけていきたい。また、昨年度においては、新型コロナウイルス対応により十分に取り組みが出来なかった「働き方改革」、「賃金・キャリア制度」の再構築、そして、労働法の改正による「同一賃金同一労働」、「ハラスメント防止」の為の取り組み等を継続して実施していく。

昨年度は、EPA制度を活用した介護福祉士候補者が、コロナ感染防止の為、実現できなかったが、今年度の6月には東京都内の研修施設に入校する予定となっており、来日後は、就労管理、日常生活及び学習環境の整備、在留資格の申請や行政への補助金申請等の支援を行う。

また、具体的な取り組みについては、以下の5つの項目を今年度の事業計画の課題としていく。

< 課題と実施計画 >

1. 「財務管理による経営の安定化」について

- ① 各サービス区分の月次収支状況を毎月確認し、財務的な課題や予算の執行状況を明確にする。
- ② 各事業の「間接固定費（人件費を除く固定費）」について明確にし、その他の支出を管理する。
- ③ 上記①、②の資料について各事業の責任者と情報を共有し、経営意識の向上を働き掛ける。
- ④ 介護報酬の改定に伴い、体制整備を行い、新たな加算の取得に取り組む。

2. 「業務体制の見直し」について

- ① 拡大する管理業務をスムーズに行っていく為に業務分担の見直しを行う。
- ② 業務内容と各自の業務において課題となっている部分を今年度の目標とし明確化する。
- ② 行政への届出等について、eTAX等を活用し更なる電子化を進め、業務省力化を図る。
- ③ 外部拠点とのリモート通信を更に整備し、会議や委員会等を潤滑に行えるよう環境を見直す。

3. 「働き方改革」及び「労働法改正」に対する取り組みについて

- ① 時間外労働の短縮、労務管理と年間5日以上の有給休暇取得に向けた勤怠管理を徹底する。
- ② 「労働法」の改正に伴い、実現に向けて厚労省が作成した「ワークシート」を活用して点検を行う。
- ③ 「賃金制度」や「キャリアアップ制度」の見直しを行う。

3. 「EPA制度」の継続と「シャロームマザアス協同組合」の活動により、外国人雇用を推進する。

- ① EPA介護福祉士候補者の就労・生活の支援を継続し、より良い生活環境を作る。
- ② EPA介護福祉士候補者の学習環境を整備する為の補助金申請等を行う。
- ② 協同組合の人材確保計画に基づき、技能実習生の確保に向けた取り組みを検討。

5. 「施設管理・その他」について

- ① 防災委員会と連携し、BCPマニュアルに、水災・感染症対応に関する計画も盛り込んでいく。
- ② 次年度の大規模修繕に向けた計画を立て、東京都施設整備課と協議する。
- ③ 特養に加え、南沢や幸町のデイサービスセンターの特別清掃を計画的に実施する。
- ④ 事務所の書類や廃棄すべきパソコン等を整理し、限られたスペースを効率的に活用する。

| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|--|-----------|
| シャローム南沢 デイサービスセンター | 一 木 誠 |
| <p>< 目 標 > 令和3年度の報酬改定において、加算の見直しの他、運営基準の見直しの方向となっている。通所介護事業において「自立支援・重度化防止の推進」が重要なポイントとなり、加算や運営基準の見直しに反映されている。現在の人員体制の中で、取得できる加算を目指し、またICTを活用することで、業務改善と共に、ご利用者の自立支援をめざす。災害や感染症対応では、ご利用者に影響が起きないように予防に努め、有事に際しては、的確な対応ができるようにガイドラインの策定、訓練の実施を行っていききたい。</p> <p>< 課 題 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ご利用者に対する適正な支援の実現 2. 自立支援・重度化防止の実現と加算要件への対応 3. 有事の対策と地域との連携 4. 人材確保と人材育成の実施 5. 地域社会との連携強化 <p>< 実 施 計 画 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ご利用者に対する適正な支援の実現 管理システム搭載のパソコン台数が少なく、記録や帳票類において、ほとんどが紙の使用となっている。相談員、介護職、医療職にそれぞれの記録書式があり、各担当者で管理をしている。書類間の連携が取れていないことにより、同じ内容の記録を二度記入することになったり、情報収集のための見るべき書類が多く、PDCAの流れが悪くなったりしてしまう。ICTを活用し、利用者の状況、職員の関わりについてのデータ蓄積、分析により、サービスがご利用者の心身状態の維持・改善に寄与することができているのかを把握することができる。 2. 自立支援・重度化防止の実現と加算要件への対応 報酬改定において、「自立支援・重度化防止」の実現に向けた加算要件の見直しや、新設の加算が予定されている。特に入浴介助加算においては、入浴リハビリとも言える、入浴計画の立案と、計画に基づいた入浴介助を行わなければならない。また科学的に裏付けられた介護を実現するため、必要なデータを収集・分析するためのデータベース「LIFE」に登録し、関連加算（ADL維持等加算等）の取得を目指していききたい。 3. 有事の対策と地域との連携強化 ①感染症や災害が発生した際に、安全に事業を継続していくために、業務計測計画の策定を行う。 ②有事への対応強化のため、対応訓練の実施や、研修に参加していく。 ③災害対応は、地域との連携が必要であり、地域住民の参加が得られるように、連携できるようにしていく。 4. 人材確保と人材育成の実施 サービス提供体制強化加算の上位加算取得のために、介護福祉士有資格者の割合や、就労年数の基準が高くなっている。資格の取得支援や、長く就労できる安心・安全な職場を作る。 5. 地域社会との連携強化 ①地域住民との交流の場を設け（健康講座等の開催）、ご利用者が社会での役割を持って、元気に生活できるように支援していく。 ②ご利用者の趣味活動の拡充や、地域住民の当法人事業の理解のため、ボランティアの受け入れを行う。 ③4階会議室を地域住民に開放し、自身体操グループや、脳トレ等のグループ活動に活用してもらう。 ④サロングループとの連携、認知症カフェを地域住民や関係機関と協働していくことで、地域との繋がりを強化していく。 | |

| | |
|----------------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| シャローム南沢ホームヘルパー | 宮下 賢二 |

< 目 標 >

新型コロナウイルス感染症の影響により、当たり前のことが当たり前におこなえなくなり、前年度の課題も多く繰り越される状況ではあるが、新しい生活様式に対応した業務の見直しを行っていく。前年度に作成した新書式の帳票を運用するためのマニュアルを作成し使用していく。人材の確保のため、総合事業等の有資格者以外にも実施できるサービスの担い手の発掘にも継続して力を入れていく。集合して行う研修や勉強会は密になるため、集合しないでできる、リモートを活用した研修やEラーニング等の活用を取り入れていく。また、自事業所の強みや課題の見直しを行い、サービスの質の向上を行い、選ばれる事業所を目指す。

< 課 題 >

1. サービスの質の向上
2. 利用者と職員の安心・安全
3. 新しい業務の流れを構築
4. 他職種とのチームケアの強化

< 実 施 計 画 >

1. サービスの質の向上

- 1) 接遇・マナーの向上、定期的な勉強会や振り返りを通し接遇・マナーの向上を目指す。
- 2) 研修の計画・実施 年間を通し計画的な研修の実施。w e b研修やEラーニング研修を取り入れ、サービス提供責任者・ヘルパーの知識や技能の再確認を行うとともに新しい介護技術や知識の習得をはかる。
- 3) 利用者のことを第一に考えるためのアセスメント、介護計画作成、サービス提供、モニタリングを行うサイクルを確実に実施する。

2. 利用者と職員の安心・安全

- 1) 利用者のリアセスメント、モニタリングを定期的に行い、介護計画の見直しやケアマネージャーへの情報提供等に活用する。
- 2) 感染症拡大による緊急事態や災害時・天候不良時等の対応のマニュアルを定期確認し、必要時は修正を行っていく。また、ヘルパーに周知し訪問時の不安を軽減する。
- 4) 対応が困難なケース等、利用者様の個別性に対応するケースについては、定期的にケース会議や情報の交換・周知を行う。必要時は、多職種の方に参加していただくように要請する。

3. 新しい業務の流れの構築

- 1) 訪問介護計画書、モニタリング、アセスメントを適正に決まったサイクルで行っていく。
- 2) ヘルパー会議・ケース会議・サービス提供責任者のミーティング等の密にならない会議形式や実施方法（EラーニングやMCSの活用）について検討・実施していく。

4. 他職種とのチームケアの強化

地域包括支援センターや在宅部門の部署と連携し地域のニーズの把握を行う。訪問介護として地域の中で貢献できることを模索していく。

在宅医療介護連携推進のためICTツールを使用した連携をさらに強くしていく。

| | |
|---------------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 居 宅 介 護 支 援 課 | 沖 山 聡 |

＜ 目 標 ＞

新型コロナウイルスの感染拡大は、なお収束の兆しが見通せないなかで、令和3年度は介護報酬改定が行われ、居宅介護支援・介護予防支援費、特定事業所加算の基本報酬が引き上げられた。運営にとっては有益となるが、改正内容を正しく理解し、対応していく事が重要となる。また、引き続き、医療・多職種、保険外サービスとの連携、求められる専門性の多様化、能力水準の高度化、地域包括ケアシステムの一翼を担う必要性があることから、専門職としての質の向上に今後も取り組んでいくとともに、コロナ禍においても介護支援専門員の職責を全うし、切れ目のない支援を提供していくために、個々の職員が感染拡大の防止に取り組み、継続した事業運営に最優先で取り組んでいく。

専門職である介護支援専門員・主任介護支援専門員は「質の向上」を求められるなかで、業務にかかる時間や手間が増大し、かつ相談援助職としての責任を問われている。質の向上をしつつ、法的根拠に基づいた業務を行う上では、個々が自己研鑽に今年度も取り組んでいくが、事業所内のコミュニケーションを活性化させ、業務の効率化を図ることで情報共有の促進、業務・生産性を向上させていく事にも取り組んでいく。

人員体制・運営については現状を維持しつつ、一定の給付管理数の確保に目途がついた際には介護支援専門員の増員を行い、特定事業所加算Ⅱを取得する。また、主任介護支援専門員については、継続した特定事業所加算の運営を目的に、新たに主任介護支援専門員の資格を取得する職員を確保していく。事業所の運営においては独立採算制を意識し、特定事業所加算の継続のため、職員体制を安定させ各々が標準件数を担当することを目標とする。

最後に主任介護支援専門員の活動としては、介護支援専門員への助言や指導、地域課題や特性を見極めて地域包括ケアシステムを進める実践者としての役割、勉強会の企画、ケアプラン点検へのオブザーバー参加など、多岐にわたり役割を求められている事から、積極的に取り組んでいくこととする。

＜ 課 題 ＞

1. 専門職としての質の向上
2. 安定した事業所運営の取り組み
3. 仕事の効率化
4. 地域包括ケアの取り組みの中で介護支援専門員としての役割

＜実 施 計 画＞

1. 専門職としての質の向上

介護支援専門員は、ご利用者・ご家族が人生の選択をされる時に大きな影響力を持つこともあることを自覚し、常に自立支援の視点を持ち、自己研鑽に努める必要がある。

- ① 研修等を通じ、自己研鑽に励み能力水準を向上させていく。
- ② 医療・多職種、保険外サービスとの連携や必要な知識を習得し、切れ目のない介護や在宅医療が提供できるよう関わっていく。

2. 安定した事業所運営の取り組み

- ① 新型コロナウイルス感染予防に努めつつ、事業所運営を継続するため柔軟に対応をしていく。
- ② 制度改正の理解、集団指導やケアプラン点検に参加することで、法的根拠に基づいた業務が行う。
- ③ ケアマネジメントの一連の業務を確実に行う。
- ④ 独立採算制を目標とし、標準件数を担当する。
- ⑤ 主任介護支援専門員資格の取得
- ⑥ コミュニケーションを活性化させるための実践

3. 仕事の効率化

- ① 業務の選択と集中を行い、就労時間内に業務を終えられる働き方を目指す。
- ② ICT活用によるケアマネ業務の効率化を検討

4. 地域包括ケアの取り組みの中での介護支援専門員としての役割

- ① 地域包括支援センターや他居宅介護支援事業所と協働して地域の課題を把握し、介護支援専門員としてできることを考え、研修やイベントの企画、実践に積極的に関わっていく。
- ② 多職種（医療・介護）との連携を強化し、地域力を上げていくための努力をする。

| | |
|----------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| シャローム本天沼 | 若宮 和子 |

< 目 標 >

昨年度は COVID-19 により多くの行事を中止せざるを得ない状況となり、地域交流も実施できない状況であった。シャローム本天沼の入居者は高齢であり感染症へのリスクが高く、十分な感染予防対策が求められるが、人との交流を制限することは、社会とのつながりを実感することが難しい状況となる。そのため感染症への対策を行いながら、地域密着型サービス事業者として、地域に向けた発信力を高め関係機関と連携をとり支援体制を構築し、地域から必要とされるグループホームを目指していきたい。

行動指針

1. 入居者の「誇り」を大切にしています
2. 自立した生活を送ることができるように支援します
3. 清潔で安全な生活環境に配慮します。
4. お一人お一人の生活感を捉え、楽しい日々を送ることができるように支援します
5. 入居者の「～したい」という言葉は逃さず、実現できるように一緒に考えていきます

< 課 題 >

1. 法人・施設の取り組みと健全運営
2. 業務改善と組織改革の前進
3. 人材確保と育成
4. 地域福祉の充実をはかる
5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に

1. 法人・施設の取り組みと健全運営

- 1) 法人本部と連携し、杉並エリア全体の課題を検討していくとともに、事業所の中長期計画を策定、重要な案件の検討方法について、杉並エリアにおける組織のマネジメント体制を試行し、事業所の状況や課題を法人の意思決定機関に提言することで運営に反映できる仕組みを構築する。
- 2) 杉並エリア各事業所間が連携し、役職者による施設間監査を試行し、契約関連、労務、事故、クレームなど様々な問題に至る前の事業所課題を把握し、迅速に検討できるような仕組みを試行する。
- 3) 東京事業所のホームページを活用し、事業所の取り組みが伝わるような発信を検討する。

2. 業務改善と組織改革の前進

- 1) 杉並エリアの事業所責任者、専門職リーダーが中心となり、事業所を取り巻く環境の把握に努めるとともに、PDCA サイクルに基づいた事業計画の推進をおこなう。
- 2) 働きやすい職場宣言の取り組みを推進するにあたり、法人本部と連携し、キャリア階層ごとに求める人材像、育成方針、階層別育成計画を定め、試行する。また、法人本部と連携し、現在の諸規定を見直す中で、仕事の評価と処遇に関する項目として、キャリアアップの仕組み、評価基準の策定、評価に応じた処遇改善について試行する。
- 3) 認知症に関する専門誌等の購読や必要な物品を整備し働きやすい環境整備を行う。

また有給休暇の取得ワークライフバランスの推進に取り組む。

- 4) 入居者のタイミングで外出するための休憩時間の調整等、必要な業務改善の試行を行う

3. グループホームに求められる人材育成を行う

- 1) スタッフ間のコミュニケーションを大切にし、パーソンセンタードケアの視点を深め、人材育成を行う。ミーティング、ケース会議、は非常勤スタッフが参加しやすいように日程や時間帯を工夫した上で定期的に開催し、職員間で情報を共有できるようにする。
- 2) 事業所に必要な研修は年間計画として時期を定め実践を想定した訓練等も実施する。研修欠席者には資料の配布だけでなく個別に研修会の内容を伝え全体としてレベルアップができるようにフォローの仕組みを構築する。
- 3) スタッフ共通のチェックシートを基に、接遇・マナーの向上に向けて支援者としての姿勢等を互いに確認し、自己目標の設定と面接を通して、一人ひとりの課題を前向きに取り組める組織風土をつくる。また、虐待の芽チェックリストを活用する等により、年間を通して虐待防止に取り組む。
- 4) 通年を通して適切な対応ができるようにホーム内研修を定期的に行い事故予防・感染症予防・高齢者虐待に取り組む。

4. 地域とのつながりを通して地域福祉の充実に取り組む

- 1) 感染症の状況を確認した上でホームを解放した行事の企画や本天沼児童館の子供たちとの交流会カフェを定期的に開催し地域住民との交流やグループホームや認知症について正しい理解につながるような働きかけに取り組む。
- 2) 杉並事業所間で連携し、障害児者や認知症の高齢者が安心して暮らしていける地域支援について検討し試行する。
- 3) 事業所の取り組みや活動を理解して頂けるように広報誌を定期的に発行、また東京事業所のホームページを活用し発信力を高める。
- 4) 区営本天沼第三アパート合同の防災訓練を企画し、有事の際は互いに助け合うことが出来る関係性の構築を目指す。

5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に向けた取り組み

- 1) 一人ひとりの誇りと参加する権利を意識し、サービスマナーの向上を図る。また適切なアセスメントからプランに基づいた支援を行い、環境に応じた支援方法の選択とスタッフ間の連携に努め、入居者に気づかれない支援に努める。
- 2) 協力病院である東京衛生病院及び医療連携機関である東京衛生病院訪問看護ステーションや地連歯科診療所と連携をとり、入居者の健康管理に努める。
- 3) 共に行う機会を通して入居者間のつながりが持てる機会を意図的に作り、日常の買い物はできる限り歩いて行ける場所に行き、入居者と地域の方との馴染みの関係が形成できるように機会を作る。利用者家族との交流が深まる機会として家族会の開催や、行事案内は積極的に行っていき入居者の関心を引き出す情報提供を行い、地域行事への参加につなげ社会とのつながりを実感できる支援を行う。

| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
|--|-----------|
| 東久留米市幸町デイサービスセンター | 二渡 明美 |
| <p>< 目 標 > 住み慣れた地域で在宅生活が継続出来るようサポートし、居場所づくり・生きがいをづくりを行う。</p> <p><< 行動指針 >></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. わたしたちは明るく、楽しく仕事をします。 2. わたしたちはご利用者、家族、地域の皆様と積極的に関わります。 3. わたしたちは「支える」「手を添える」「見守る」介護をします。 <p>< 課 題 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症・精神疾患・困難事例の増加に伴い、医療・多職種などと連携をとり、住み慣れた地域での在宅生活をサポートする。 2. 地域にも、職員にも選ばれるデイサービスを構築する。 働きやすい職場作りに努める。 3. 感染症や災害時への対応力の強化に取り組む。 <p>< 実施計画 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症・精神疾患・困難事例の増加に伴い、医療・多職種などと連携をとり、住み慣れた地域での在宅生活をサポートする。 <ul style="list-style-type: none"> ・独居や身寄りのない方や精神疾患をお持ちの方のニーズが増え、ご家族へのレスパイトケアを念頭に更に求められるデイサービスとなるよう、個人に寄り添うケアを引き続き実施していく。 ・「支える」「手を添える」「見守る」介護を継続していく。 ・認知症、精神疾患の方への理解を深め、質の高いサービスを提供出来るよう学んでいく。 ・地域包括ケアシステムの推進に伴い、家族・ケアマネージャー・医療・地域と連携を図る。 2. 地域にも、職員にも選ばれるデイサービスを構築する。 働きやすい職場作りに努める。 <ul style="list-style-type: none"> ・デイサービスに来る意義を持つ事が出来るよう、個々に合ったプログラムの提供や、毎月違った手工芸の提供の実施。 ・新型コロナウイルスの感染状況に応じて、利用者職員が共に楽しめる季節のプログラムを創意工夫し提供する。 ・地域のボランティアの方々との連携を行う。 ・お互いの働きを認め合い、お互いに意見が言い合えるチームとなる。 ・明るく、楽しく仕事が行えるよう、働きやすい環境づくりに努める。 ・昨年度より取り組んでいる、『GO HOME キャンペーン』（定時に帰ろう）を引き続き取り組む。 3. 感染症や災害時への対応力の強化に取り組む。 <ul style="list-style-type: none"> ・上級救命講習をスタッフ全員で受講し、急変時にも対応出来るようにする。 ・火災、災害、水害の訓練を1ヶ月に1回継続し、シミュレーション等の実施を行う。 ・感染症が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供出来る体制を構築する観点から研修の実施、訓練の実施に取り組む。 ・利用者の安心と安全を維持するため、感染症対策を継続し実施していく。 | |

| | |
|--------------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 中部地域包括支援センター | 山中 章江 |

< 目 標 >

高齢者が可能な限り住み慣れた地域で自らの意志に基づいて自立した生活を送ることができるよう、また、その家族が過重な介護負担を強いられることのないよう、地域に根差した地域包括ケアシステムの推進を図っていきたく考える。現在、認知症高齢者の増加や高齢者虐待の問題だけでなく、介護と子育ての両方を担っているダブルケア世帯や 8050 問題など、一つの世帯が複数の課題を抱えているケースやその課題が複雑多様化し、複合化しているケースも増えてきている。関係機関、地域資源等と連携しながら、高齢者やその家族等を取り巻く様々な相談や地域の課題等に対して適切に支援を行うとともに、専門の相談支援機関へつなげ、解決を図る体制を充実させていきたい。

さらに、昨年 4 月より新型コロナウイルス感染症対策として緊急事態宣言が発出されて以来、これまでの生活様式からの転換が迫られ、日常生活の新たなあり方が模索されている。高齢者を地域で見守る仕組の整備、家族介護者の支援なども課題となっており、在宅生活の推進に向けたさらなるサービス基盤の充実や意識啓発に取り組む必要があると考える。包括支援センターの活動自体も新しい観点での見直しや工夫が必要であることを日々実感しているところであり、様々な環境下においてもセンターの運営が安定的・継続的に行われていくことができるよう、体制を整えていきたい。

< 実 施 計 画 >

1. 総合相談業務

- ①地域住民の様々な相談への対応や課題を解決し、身近な地区において誰もが相談しやすい環境を整えるとともに、地域の「よろず相談窓口」としての包括支援センターの周知に努める。
- ②緊急性の有無の判断を常に意識した上で、高齢者、家族、近隣者、関係者等からの相談内容を的確に把握し、迅速且つ適切な支援を行う。各相談の早期解決に向け、フォーマル、インフォーマルを問わず様々な社会資源を活用する。
- ③週 1 回のミーティングで情報（特に困難ケース・虐待ケース）を共有し、一人で抱え込まずにチームで対応できるよう体制を整える。センターとして抱えている事例や対処方法について相互に報告し合い、三職種がチームとして協働する。
- ④総合的な支援が行える様、介護保険サービス以外の様々な社会資源を把握するとともに、高齢者やその家族がサービスや社会資源に関する情報を正しく理解し、適切なサービスや社会資源を選択および活用できるよう、情報発信の充実に取り組んでいく。
- ⑤地域の潜在的な課題を発掘し、地域課題や地域特性を把握する為、75歳以上の一人暮らし及び高齢者世帯を対象に「あんしん生活調査」を実施する。調査地域としては幸町 4 丁目、5 丁目エリアを予定している。昨年度はコロナ禍での対応としてアンケートを活用。短時間の訪問調査が可能となった為、今

年度も引き続き同アンケートを使用し、効率的且つ安全な調査を行なう。

- ⑥東久留米市在宅療養相談窓口と連携し、医療について専門的なアドバイスを受け、在宅療養者が安心して在宅医療を受けられる体制を整備していく。

2. 権利擁護業務

- ①認知症等により判断能力が不十分となった高齢者の権利が侵害されることのない様、認知症疾患医療センター等の受診の案内を行ない、東久留米市社会福祉協議会と連携をしながら成年後見制度や地域福祉権利擁護事業等の制度等、相談対応と手続きを支援する。対応が後手に回らぬ様、見通しを立てながら早めの対応を心がける。
- ②認知症および精神疾患、8050 問題等、複雑多様化し、複合化しているケースについては、センター内の三職種で課題分析した上で対応を検討しつつ、各機関と連携しながら対応する。
- ③高齢者虐待防止法に基づき、速やかに高齢者の状況を把握し、市と連携を図りながら適切な対応を行う。関係者だけでなく、地域住民に対しても虐待のポイントや通報の必要性等を啓発していくことで早期の段階で虐待の芽をつみ、深刻な虐待の予防防止につなげていく。
- ④高齢者の生命を保護し、安全を図るとともに、尊厳を保持する為に緊急対応の必要性を判断し、老人福祉法上の措置が必要と判断した場合は市と連携を図りながら適切に対応する。措置後についても状況確認をし、養護者の支援を行っていく。
- ⑤消費者被害の情報を把握し注意喚起を行うことで被害の拡大を防止する。被害が起きた際には被害回復の為に関係機関と連携していく。コロナ禍に乗じた詐欺・悪質商法が増えることが予想される為、より一層の地域の見守り体制を充実させていく。
- ⑥高齢者が住み慣れた地域で安心した生活が継続できるように年に 2 回、みまもりネットワーク連絡会を開催し、地域包括支援センター、民生委員及びボランティアを核とした東久留米しみまもりネットワークを構築する。

3. 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

- ①高齢者が住み慣れた地域で暮らし続けることができる様、多職種との連携・協働の体制作りや個々のケアマネジャーへの支援を行う。ケアマネジャーへの相談に随時対応し、助言やケアプラン指導を行い、必要時には関係機関との連携調整やサービス担当者会議を開催する。
- ②ケアマネ地区懇談会を年に 3 回開催し、事例検討会や勉強会等を行なう。新しい生活様式における対策方法を検討し、ケアマネジャー同士の情報交換や協力体制を強化する為の場としての機能を失うことのない様工夫する。
- ③自立支援・重度化防止に資する視点を持って様々な制度や社会資源を活用できる様、生活支援コーディネーターとも情報共有を図りつつ、連携支援を行う。
- ④自立支援・重度化防止に資する個別会議（年 6 回）への参加や認知症や在宅療養に課題のある困難ケー

スを扱う個別会議（年3回）、地域課題を検討する第二層協議体会議（年2回以上）の開催を通じ、高齢者個人に対する支援の充実と、それを支える社会基盤の整備とを同時に進め、地域包括ケアシステムの実現を図る。

4. 介護予防支援及び介護予防ケアマネジメント業務

- ①要支援1もしくは2と認定され、介護予防サービスを希望する利用者に、適切なアセスメントのもと介護予防サービス計画の作成や評価を行ない、自立した生活を送れる様に支援する。
- ②新規相談や地域住民の集まり等において基本チェックリストを活用しながらフレイル状態の高齢者を早期に発見し、個々の状態に適した介護予防事業につなげる。

5. 認知症総合支援事業

- ①認知症地域支援推進員を中心に、認知症高齢者や家族が必要な医療やサービスを受けられる様、認知症ケアパスの活用やケア体制の構築に努める。
- ②認知症高齢者のみまもり体制の構築のため、東久留米市独自の取り組みである行方不明高齢者等事前登録者制度や見守りキーホルダー、オレンジカードの周知及び活用を図る。
- ③地域の認知症高齢者に対し、適切な診断・治療が開始できる様、認知症疾患医療センターである前田病院や認知症サポート医と連携を図り、初期集中支援チームを適切に活用する。
- ④認知症サポーター養成講座およびステップアップ講座を通じて、地域住民に認知症という病気への理解を深め、更に一步踏み込んだ活動に参加してもらい様、体制の構築を図る。将来社会の担い手となる子ども達に認知症の正しい知識を身につけてもらう為、小学校の高学年を対象に認知症サポーター養成講座を実施する。今年度も昨年度同様、第五小学校での実施を予定している。
- ⑤認知症介護家族の集いを2ヶ月に1回開催し、家族同士の交流を図る。家族会への参加が難しい方への働きかけや、新しい生活様式での連携の方法（SNSの活用や文書での情報発信等）を検討する。
- ⑥担当地域内の認知症カフェへの参加や講師派遣事業の紹介等、引き続きの支援を行なう。認知症カフェが地域に根差し、認知症高齢者やその家族の集いの場となる様バックアップを行なう。
- ⑦担当地域内のグループホーム運営推進会議（そよ風、すみれ）に参加し、地域の認知症高齢者支援について連携を図る。

6. 地域との連携（生活支援コーディネーターの取組み）

- ①地域の地域福祉コーディネーター、ボランティアコーディネーター等と連携し、住民を主体とした支えあいの地域づくりを進めていく。その為に地域課題の把握および社会資源の発掘を行い、高齢者の生活支援や介護予防の基盤作りを行う。
- ②要支援者の受け皿的な位置づけとなる地域の通いの場を立ち上げるとともに、既存のグループへの支援を引き続き行ない、「新しい生活様式」を踏まえた活動継続の方法や対応を参加住民と共に検討してい

く。

- ③自治会、民生委員、老人クラブ等、既存の活動グループの集まりに参加し、情報収集を行い、地域課題の把握、社会資源の創出、ネットワークの構築を図る。特に今年度は地域ぐるみで高齢者を支える見守りの仕組み作りに取り組むことを最大の目標とし、地域のつながりを密にし、顔の見える関係づくりを目指す。
- ④第二層協議体を年に2回以上開催し、地域住民や関係機関と住みやすい街づくりに向けた意見交換を行っていく。地域課題やニーズの把握、情報交換、解決に向けての具体的な方策を検討することで、目指す地域の姿を共有する。
- ⑤昨年度作成した自主グループのガイドブックを有効に活用する。スマートホンやパソコン等の情報端末を持たない、持っていて使用できない高齢者にとっての有効なツールとして役立てていく。

7. 職員のスキルアップ

- ①各職種が専門性や特性を活かした人員の配置を行ないつつ、特に困難ケースや虐待ケースについては対処方法について相互に報告し合い、三職種がチームとして協働する。チームで対応することにより、各々の専門、担当以外の業務の内容、進め方等を学ぶ。
- ②最低でも年に1回は研修に参加し、専門知識を習得する。研修で得た知識や情報を現場で実践する。
- ③信頼して相談できる包括支援センターである為に個人情報保護の観点から業務を行なう。
- ④包括支援センターの性質上業務が属人化しやすい為、職種や年次、経験の違いがあっても誰もが対応できる様、可能なものは標準化・マニュアル化し、ノウハウの共有を図っていく。

| | |
|--------------------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 杉並区立重症心身障害児通所施設わかば | 望 月 太 敦 |

< 目 標 >

昨年度は COVID-19 により多くの行事を中止せざるを得ない状況となり、地域交流も実施できない状況であった。わかば通園児は感染症へのリスクが高く、十分な感染予防対策が求められるが、人との交流を制限することは、乳幼児期に必要な経験を積み重ねることが難しい状況となる。そのため、感染症への対策を行いながら、重症児が地域の中で当たり前のように生活していくことを支援するため、同年代のこどもたちと交流をもちながら、同じように遊びや集団を通して発達する機会の保障に取り組む。また、関係機関と連携をとり支援体制を構築し、地域から必要とされる事業所を目指していきたい。

運営方針

1. こどものいのちを大切にします
2. 保護者の思いを大切にします
3. 安全・安心を大切にします
4. 地域を大切にします

< 課 題 >

1. 法人・施設の取り組みと健全運営
2. 業務改善と組織改革の前進
3. 人材確保と育成
4. 地域福祉の充実をはかる
5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に

1. 法人・施設の取り組みと健全運営

- 1) 法人本部と連携し、杉並エリア全体の課題を検討していくとともに、事業所の中長期計画を策定、重要な案件の検討方法について、杉並エリアにおける組織のマネジメント体制を試行し、事業所の状況や課題を法人の意思決定機関に提言することで運営に反映できる仕組みを構築する。区立施設再編による旧若杉小からの移転案や放課後等デイサービスの不足等、重症児の支援課題について適宜杉並区と連携し、重症児の支援体制を構築に向けて積極的な検討をすすめる。
- 2) 杉並エリア各事業所間が連携し、役職者による施設間監査を試行し、契約関連、労務、事故、クレームなど様々な問題に至る前の事業所課題を把握し、迅速に検討できるような仕組みを試行する。
- 3) 東京事業所のホームページを活用し、事業所の取り組みが伝わるような発信を検討する。特に重症児の保護者や重症児の支援者が求めている情報についてニーズを調査し、必要な事業所の情報を発信できるように試行する。

2. 業務改善と組織改革の前進

- 1) 杉並エリアの事業所責任者、専門職リーダーが中心となり、事業所を取り巻く環境の把握に努めるとともに、PDCA サイクルに基づいた事業計画の推進をおこなう。
- 2) 働きやすい職場宣言の取り組みを推進するにあたり、法人本部と連携し、キャリア階層ごとに求め

る人材像、育成方針、階層別育成計画を定め、試行する。また、法人本部と連携し、現在の諸規定を見直す中で、仕事の評価と処遇に関する項目として、キャリアアップの仕組み、評価基準の策定、評価に応じた処遇改善について試行する。

- 3) 事業所の構造上スタッフが休憩できるスペースが少ないため、休憩時間や休憩しやすい環境整備に努める。また、ノー残業デーの設定や有給休暇の取得、ワークライフバランスの推進に取り組む。

3. 重症児を対象とした児童発達支援事業所に求められる人材育成を行う

- 1) スタッフ間のコミュニケーションを大切にし、医療と福祉の視点を深める人材育成を行う。事業所内会議、支援会議は非常勤スタッフが参加しやすいように時間帯を工夫した上で定期的を開催し、職員間で情報を共有できるようにする。
- 2) 事業所内研修テキストを活用し、研修は年間計画として定期的を開催するだけでなく、職員の自己目標と事業所で期待される役割から外部研修に参加できるように支援する。また、療育に関する専門誌等の購読を取り入れ、重症児を対象とした事業所に求められる情報の充実に取り組む。
- 3) スタッフ共通のチェックシートを基に、接遇・マナーの向上に向けて支援者としての姿勢等を互いに確認し、自己目標の設定と面接を通して、一人ひとりの課題を前向きに取り組める組織風土をつくる。また、虐待の芽チェックリストを活用する等により、年間を通して虐待防止に取り組む。

4. 地域とのつながりを通して地域福祉の充実に取り組む

- 1) 感染症の状況を確認した上で行事を企画し、地域住民との交流や重症児が通う児童発達支援事業所の理解につながるような働きかけに取り組む。また、毎月の園便りだけでなく園内の掲示板を活用し、園の様子が伝わるように工夫する。
- 2) 保護者同士が交流できる機会や親子の会の支援を通して地域ニーズを把握する。また、年長児を対象とした車いす相談会開催など地域に向けた講座を開催し、地域福祉の充実につながるように努める
- 3) 体調が整わず外出が難しい乳幼児期の重症児の実状を踏まえ、居宅訪問型児童発達支援事業や放課後等デイサービスなど関係機関と連携し、地域の拠点となる支援体制を検討していく。

5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に向けた取り組み

- 1) 一人ひとりのこどものニーズに沿った個別支援計画を基に多職種連携による療育に取り組む。安心して通園できるように東京衛生病院や嘱託医と連携を密にし、こどもの主治医や摂食に関する専門医等との連携に努め、専門職による個別評価及び個別プログラム、個別相談を実施する。通年、感染症及び食中毒への予防に努め、適切な対応ができるように事業所内研修を行い、登園時や散歩から帰ってきた通園児に対しても手洗いや手指消毒に取り組む。
- 2) 杉並区立子ども発達センターの他、重症児の支援を行っている事業所や訪問事業所と連携をとり、こどもを中心とした療育ニーズに沿った支援体制をつくる。また、障害児の地域包括ケアシステムの構築に向け、同一敷地内の保育園や近隣の幼稚園と連携をとり、同年代のこどもたちが交流できる機会をつくる。
- 3) 重症児を抱える保護者のニーズや気持ちに沿った支援を行い、親子通園時における個別相談のほか定期的に面談の機会を設け、事業所との信頼関係の構築に努める。また、特別支援学校等と連携をとり、就学に向けた支援体制を構築する。

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 部 門 | 計 画 立 案 者 |
| 杉並区障害福祉サービス事業所 シャローム上井草さくら | 今井 舞 |

< 目 標 >

さくら開設直後より COVID-19 の感染拡大の影響をうけ、昨年度も引き続き、多くの行事を中止せざるを得ない状況となり、地域交流も実施できなかつた。さくら利用者は感染症へのリスクが高く、十分な感染予防対策が求められるが、人との交流を制限することは、社会活動に必要な機会を逸する恐れがある。そのため、感染症への対策を行いながら地域との関係を構築し、重度身体障害者がその中で当たり前に生活していくことを支援するため、多世代の人たちと交流をもちながら、同じように地域で生活する機会の保障に取り組む。また、関係機関と連携をとり支援体制を構築し、地域から必要とされる事業所を目指していきたい。

運営方針

1. 利用者のいのちを大切にします
2. 利用者の思いを大切にします
3. 安全・安心を大切にします
4. 地域を大切にします

< 課 題 >

1. 法人・施設の取り組みと健全運営
2. 業務改善と組織改革の前進
3. 人材確保と育成
4. 地域福祉の充実をはかる
5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に

1. 法人・施設の取り組みと健全運営

- 1) 法人本部と連携し、杉並エリア全体の課題を検討していくとともに、事業所の中長期計画を策定、重要な案件の検討方法について、杉並エリアにおける組織のマネジメント体制を試行し、事業所の状況や課題を法人の意思決定機関に提言することで運営に反映できる仕組みを構築する。
- 2) 杉並エリア各事業所間が連携し、役職者による施設間監査を試行し、契約関連、労務、事故、クレームなど様々な問題に至る前の事業所課題を把握し、迅速に検討できるような仕組みを試行する。
- 3) 東京事業所のホームページを活用し、事業所の取り組みが伝わるような発信を検討する。特に重度身体障害者また、その代理人、関連機関等の支援者が求めている情報についてニーズを調査し、必要な事業所の情報を発信できるように試行する。

2. 業務改善と組織改革の前進

- 1) 杉並エリアの事業所責任者、専門職リーダーが中心となり、事業所を取り巻く環境の把握に努めるとともに、PDCA サイクルに基づいた事業計画の推進をおこなう。
- 2) 働きやすい職場宣言の取り組みを推進するにあたり、法人本部と連携し、キャリア階層ごとに求める人材像、育成方針、階層別育成計画を定め、試行する。また、法人本部と連携し、現在の諸規定を

見直す中で、仕事の評価と処遇に関する項目として、キャリアアップの仕組み、評価基準の策定、評価に応じた処遇改善について試行する。

3) 休憩時間や休憩しやすい環境整備に努める。また、ノー残業デーの設定や有給休暇の取得、ワークライフバランスの推進に取り組む。

3. 重度身体障害者を対象とした生活介護事業所に求められる人材育成を行う

1) スタッフ間のコミュニケーションを大切にし、医療と福祉の視点を深める人材育成を行う。事業所内会議、支援会議は非常勤スタッフが参加しやすいように時間帯を工夫した上で定期的開催し、職員間で情報を共有できるようにする。

2) 事業所内研修テキストを作成し、研修は年間計画として定期的開催するだけでなく、職員の自己目標と事業所で期待される役割から外部研修に参加できるように支援する。また、支援に関する専門誌等の購読を取り入れ、重度身体障害者を対象とした事業所に求められる情報の充実に取り組む。

3) スタッフ共通のチェックシートを基に、接遇・マナーの向上に向けて支援者としての姿勢等を互いに確認し、自己目標の設定と面接を通して、一人ひとりの課題を前向きに取り組める組織風土をつくる。また、虐待の芽チェックリストを活用する等により、年間を通して虐待防止に取り組む。

4) 新入職職員のチェックシートを基に、接遇・マナー、支援方法を含め技術習得・向上に向けて支援者としての達成度を互いに確認し、自己目標の設定と面接を通して、一人ひとりの課題を前向きに取り組める組織風土をつくる。また、虐待の芽チェックリストを活用する等により、年間を通して虐待防止に取り組む。

4. 地域とのつながりを通して地域福祉の充実に取り組む

1) 感染症の状況を確認した上で行事を企画し、地域住民との交流や重度身体障害者が通う生活介護事業所の理解につながるような働きかけに取り組む。また、毎月の便りだけでなく施設内の掲示板を活用し、施設の様子が伝わるように工夫する。

2) 利用者の代理人同士が交流できる機会や家族会の開催を通して地域ニーズを把握する。また、地域に向けた専門職による講座などを開催し、地域福祉の充実につながるように努める

3) 体調が整わず外出が難しい重度身体障害者の実状を踏まえ、相談支援事業所や杉並区内重度身体障害者通所施設など関係機関と連携し、地域の拠点となる支援体制を検討していく。

5. サービスの質の向上・選ばれる事業所に向けた取り組み

1) 一人ひとりの利用者のニーズに沿った個別支援計画を基に多職種協同で作成した支援マニュアルの整備を図り、多職種連携による支援に取り組む。安心して通所できるように東京衛生病院や嘱託医と連携を密にし、利用者の主治医や摂食に関する専門医等との連携に努め、専門職による個別評価及び個別プログラム、個別相談を実施する。通年、感染症及び食中毒への予防に努め、適切な対応ができるように事業所内研修を行い、登所時や外出から帰ってきた利用者に対しても手洗いや手指消毒に取り組む。

2) 区内重度身体障害者通所施設の他、重度身体障害者の支援を行っている事業所や訪問事業所と連携をとり、障害者の地域生活支援の円滑化に向け利用者を中心としたニーズに沿った支援体制をつくる。

3) 重度身体障害者を支える代理人や関係者のニーズや気持ちに沿った支援を行い、連絡帳や個別相談のほか定期的に面談の機会を設け、事業所との信頼関係の構築に努める。また、特別支援学校等、新規利用予定者の円滑な移行に向け連携をはかり支援体制を構築する。

各種委員会 その役割と目的

1. 管理者会・拡大スタッフ会・エリアマネージャー会議

今年度の事業計画を実施していくための確認と必要な協議を行う。また、東京事業所内の運営管理に関する討議を行う。各事業所の課題や問題を共有し、協力して乗り越えていくための大切な会である。また、統括施設長が適切に業務を遂行できるように支援をすることもこの会の大事な役割である。

尚、「苦情対応委員会」・「環境整備委員会」・「虐待防止委員会」としての役割を担い、それぞれの課題を協議検討する。「感染症対策委員会」・「事故発生防止委員会」・「ハラスメント対策委員会」について全体的な点は管理者会で協議するが、個別の事例等必要に応じて他職員を交えての委員会を適宜開催する。

拡大スタッフ会は、管理・指導の役割を持つメンバーの研修の場として、また、事業計画の策定およびPDCAサイクルを活用した、アクションプランの検討を実施する。

エリアマネージャー会議は、東京事業所を、特養、在宅、杉並というエリアに分け、それぞれの課題をマネージャーが集約し、全体の課題として共有し、検討する。そこで議論したことを、管理者会で報告するものと、法人経営会議や理事会に提起するなどを実施していく役割とする。

2. 安全衛生委員会

健全な事業運営は健康な職員によって行われる。職員の健康維持・安全就労の為職員健康診断や夜間勤務者の検診、腰痛検査、メンタルチェックなどの実施が法的に義務付けられている。健康診断をより良いものにしていく。

これらの活動の為に、職員の中から選出された委員により、関係医療機関との連絡や調整などを円滑に進め、産業医と共に職員の生活習慣病予防対策、メンタル面の支援、職場の安全衛生環境整備等を検討し、提案していく。

3. 防災委員会

シャローム東久留米は、第2次避難所として位置づけられており、地域における防災支援体制の確立が緊急課題となっている。今年度は「コロナ禍の中での地域における防災支援体制づくり」について検討し、引き続き地域と協働した防災訓練の実施していきたい。また、各事業所で作成したBCPについてコロナ等の感染症から派生する問題についても検討し更新していく。さらに具体的な計画としていくとともに、東京事業所の各拠点間の「災害発生時の支援体制」についても検討していく。更に、毎年参加している東久留米市自衛消防隊活動審査会にも参加し、各拠点で行われる防災訓練もユニークなものを検討していきたい。

4. 研修教育委員会

研修教育委員会は、三つの柱を基に活動していく。現場に実践できる内容の研修に参加し、法人全体でその情報を共有することを目標とする。

- ① 施設内研究・実践発表会の開催（年1回）。*コロナ禍での実施について検討を要する
- ② 他施設事業所の見学と意見交換会（不定期）。
- ③ 各種研修会の参加と報告（各部署での報告と職員会で連絡別報告も検討）。

5. 広報委員会

今年度は、東京事業所のホームページを、より使いやすく、パンフレットとしても使えるようなものに変えていく。内容についても、これまでの内容を再検討し各事業所のページをさらに充実させたい。その為に、本委員会は、このための特別プロジェクトとして、メンバーは希望者を優先し、管理職やベテラン、若手と幅広い意見を取り入れながら、しっかりと作り上げる委員会とする。

6. 給食委員会

利用者にとって最大の課題は、「食」である。それは単に健康維持に留まらず、最大の楽しみでもある。当委員会は給食委託会社との協力を密にし、利用者の食事の充実と向上に寄与するものとする。介護現場と食事提供現場との協力体制や連携の強化はこれまで以上に必要となる。施設の利用者は受け身の立場であり、苦情や希望を声にして発信できない方も多くいる。委員は利用者の立場に立ち、利用者に代わって積極的に意見を述べ、利用者の食生活の満足と充実の為に貢献する。

7. ボランティア委員会

コロナ禍の中でのボランティアの受け入れについて検討し、どのような形で、地域の方々に参加してもらえるかを模索する場となる。その他、ボランティアコーディネータを中心に、ボランティアに関する事全般を協議する。

- ① 通常の入力や活動状況、予定などの確認。
- ② ボランティア活動をホームページで発信することを検討
- ③ ボランティア感謝の集い実施（年1回）。
- ④ その他ボランティアに関わる事項。

8. シャローム祭委員会

施設を開放して地域住民の方々との貴重な交流と貢献の機会であるシャローム祭であるが、去年はコロナの感染拡大で実施できなかった。今年度は、どうやって開催できるかを模索していきたい。職員が一致協力して暖かい気持ちで取り組みたい。その為には、単に習慣的に進めるのではなく、目的を再確認し『シャローム』ならではの、お祭りになるように検討し実施する。そのための実行委員として中心になる。

9. EPA 委員会

現在、東京事業所で働いて介護福祉士を目指している、EPA 介護福祉士候補生をサポートし、継続的に受け入れていくことを目的として、彼らが安心して当事業所で働きながら勉強できる環境整備、課題についての検討をし、円滑な運営をしていくことを目的とする。EPA 制度を終了したインドネシアスタッフをメンバーに加えて、意見を聞き、より明確に課題を抽出し、共有していくこととする。

＜専属委員会＞

10. ターミナル委員会

ターミナル委員会では、これまでの ①「看取りについての勉強会」の実施。②ターミナルケアの質の向上。に加えて、③チャプレンとの連携と充実を検討していきたい。

*ターミナル期における環境整備の充実

*勉強会（死生観、グリーフケア）の実施等を目標に活動を進めていきたい。

11. 身体的拘束適正化委員会

拘束は、その人の身体機能を低下させるだけでなく人権侵害であり、施設利用者の生活の質を根本から損なう危険がある。当委員会では、拘束という行動制限について、「身体」「薬物」「言葉」の各観点から日ごろのケア全般を振り返り、ケアの質の向上に向けた課題の整理や検討を行う。また、人材育成の場として身体拘束廃止の取り組みや虐待の芽となりうる不適切なケア等をテーマにした勉強会の参画を実施する。

12. 褥創対策委員会

褥創が発生しないよう適切な介護を行うとともに、その発生を予防するための体制を整備しなければならない（介護保険法 第4章 運営に関する基準 第13条5）。この法に従い褥創の予防を最重要課題とする。褥創が発生させないケアをチームとして実践し、学びと体制作りも行う。また細やかな観察を怠らず早期発見に努め、各課協働し症状の改善を図る。

13. 特養会議

特養の課題に特化した会議体とする。特養エリアマネージャーを中心に、各係の代表者により、様々な課題を検討する。各係が協力し、特養の問題として解決していけるように話し合っていく。

14. 在宅会議

在宅部門のさまざまな課題について、事業所を越えて協議をする場とし、加えて情報の共有を進めてシャロームのサービスを活用する方やご家族が、安心して利用できる体制とする。また、在宅部門としての経営の視点を持ち、共同して実績を上げていくための検討も実施する。

新たなニーズについても検討し、新しい事業展開について提案していく。

15. 杉並エリアリーダー会議(仮称)

杉並エリアにおける、課題を共有し、検討する。各管理者及び、専門職のリーダーを加えて、譲歩の共有、各事業所の課題や問題点について話し合う。今年度は、働きやすい職場宣言の未実施部分の検討や、第三者評価において、組織マネジメントで評価項目がとりにくい内容（中長期計画や重要な意思決定等）の案を、具体的に検討し試行する役割を持つものとする。

【令和3年度 委員会構成】

| No. | 委員会（長） | シャローム東久留米 | 管理 | 南沢 デイサービス | ヘルパー | 居宅介護 支援 | 中部包括 支援センター | 幸町 デイサービス | 本天沼 | わかば | 上井草 | 計 |
|-----|--|---|--------------|--------------|--------|------------|----------------|--------------|--------|--------|----------------|----|
| 1 | 管理者会 （長）我謝 悟 （第2 水曜日16:30） | 鷹部屋 宏平 三島 久美子 平尾 明美 | 清水 浩二 | 一木 誠 | 宮下 賢二 | 沖山 聡 | 山中 章江 | 二渡 明美 | 若宮 和子 | 望月 太敦 | 今井 舞 | 13 |
| 2 | 安全衛生委員会 （長）鷹部屋 宏平 （副）光侯 奈緒子 （第3 木曜日17:45） | 吉田 加代 | 千先 稜 | 轡轡 マミ | 関 明美 | | 坂本 幸 結城 永順 | 宮武 奈緒美 | 堀之内 克哉 | 森 はるか | 遠藤 誠 | 12 |
| 3 | 防災委員会 （長）清水 浩二 （第4 月曜日17:30） | 城美 崇光 | 岩井 卓 | 轡轡 マミ | | | 渡辺 英一 | | 山下 幸久 | 山本 順子 | 大久保 美穂 | 8 |
| 4 | 研修教育委員会 （長）平尾 明美 （第3 火曜日16:30） | 保谷 邦彦 | 松田 光一 | 不動岩 誠 | 小川 美佐江 | 片寄 純子 | 山口 哲平 | 樋口 晃司 | | 江口 亜紀子 | 松土 恵 | 10 |
| 5 | 広報委員会 （長）一木 誠 （不定期） | 原川 昌也 真田 亜希子 | 松田 光一 | | | | 宮下 留美 | 二渡 明美 | 安藤 聖哉 | 北村 千穂 | 浅見 ちひろ 長内 舜 | 10 |
| 6 | 給食委員会 （長）光侯 奈緒子 （副）鷹部屋 宏平 （第1 水曜日16:30） | 三島 久美子 小熊 綾乃 原川 昌也 | | 山岸 清峰 | | | | | | | | 6 |
| 7 | ボランティア委員会 （長）原川 昌也 （第4 木曜日16:30） | 内藤 庸子 真田 亜希子 | 岩井 卓 | 山岸 清峰 | | | 津雪 聡子 | 榊 ふみ | | | | 7 |
| 8 | シャローム祭委員会 （長）宮下 賢二 （顧問）我謝悟 | 村上 謙太郎 小林 祥子 栗崎 祐子 大澤 裕美 | 千先 稜 | 不動岩 誠 | | 楠美 綾子 | 中島 梨絵 | 宮武 奈緒美 | | 有松 陽子 | 長岡 裕子 竹内 陽介 | 14 |
| 9 | EPA委員会 （長）鷹部屋宏平 | 三島 久美子 平尾 明美 保谷 邦彦 森 有里 鷹野 尚子 | 清水浩二 千先 稜 | | | | | | | | | 7 |
| 10 | サービス向上委員会 （長）三島 久美子 （不定期・課長会） | 鷹部屋 宏平 平尾 明美 | 清水 浩二 | 一木 誠 | 宮下 賢二 | 沖山 聡 | 山中 章江 | 二渡 明美 | 若宮 和子 | 望月 太敦 | 今井 舞 | 12 |
| 11 | 事故発生防止委員会 （リスクマネジメント委員会） （長）我謝 悟 （不定期・管理者会） | 鷹部屋 宏平 三島 久美子 平尾 明美 原川 昌也 大西 潔 | 清水 浩二 | 一木 誠 | 宮下 賢二 | 沖山 聡 | 山中 章江 | 二渡 明美 | 若宮 和子 | 望月 太敦 | 今井 舞 | 16 |
| 12 | 感染症対策委員会 （長）我謝 悟 （不定期・管理者会） | 鷹部屋宏平 三島久美子 平尾 明美 大西 潔 原川 昌也 | 清水浩二 | 一木 誠 | 宮下賢二 | 沖山 聡 | 山中 章江 | 二渡 明美 | 若宮 和子 | 望月太敦 | 今井 舞 | 15 |
| 13 | 環境整備委員会 （長）清水 浩二 （不定期・管理者会） | 鷹部屋 宏平 三島 久美子 平尾 明美 田上 泰嗣 | 清水 浩二 | 一木 誠 | 宮下 賢二 | 沖山 聡 | 山中 章江 | 二渡 明美 | 若宮 和子 | 望月 太敦 | 今井 舞 | 14 |

※委員会No.9～No.12は、課長会及び拡大スタッフ会にて開催する。

【特養専属委員会】

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 13 | ターミナル委員会 （長）大西 潔 （第1 水曜日15:30～） | 原川 昌也 三島 久美子 保谷 邦彦 森 有里 鷹野 尚子 光侯 奈緒子 | | | | | | | | | | 7 |
| 14 | 身体拘束適正化委員会 （長）三島 久美子 我謝 悟 | 鷹部屋 宏平 大西 潔 原川 昌也 平尾 明美 光侯 奈緒子 | | | | | | | | | | 7 |
| 15 | 褥瘡対策委員会 （長）丸山 直美 （顧問）陸川先生 | 光侯 奈緒子 茂野 和恵 丸山 満 鳴海 由美子 田上 泰嗣 | | | | | | | | | | 7 |
| 16 | 特養会議 担当：我謝 悟 （第3 水曜日16:30） | 鷹部屋 宏平 三島 久美子 平尾 明美 原川 昌也 光侯 奈緒子 大西 潔 清水 浩二 | | | | | | | | | | 8 |
| 17 | 入所判定委員会 担当：我謝 悟 | 鷹部屋 宏平 三島 久美子 平尾 明美 原川 昌也 大西 潔 清水 浩二 小熊 綾乃 | | | | | | | | | | 8 |

【在宅専属委員会】

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 17 | 在宅会議 （長）*一木 誠 （不定期） | 清水 浩二 大澤 裕美 宮下 賢二 沖山 聡 山中 章江 二渡 明美 | | | | | | | | | | 7 |
|----|---------------------------|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

【杉並エリア委員会】

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 18 | 杉並エリア会議 （長）望月 太敦 （第2水曜日15:30） | 我謝 悟 若宮 和子 今井 舞 北村 千穂 安藤 聖哉 山本 順子 江口 亜紀子 大久保 美穂 | | | | | | | | | | 9 |
|----|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

令和3年度 年間カレンダー（4月～9月）

| 4 月 | | | 5 月 | | | 6 月 | | | 7 月 | | | 8 月 | | | 9 月 | | |
|-----|---|---|-----|---|----------------------|-----|---|----------------------|-----|---|--------------------|-----|---|----------------------|-----|---|----------------------|
| 1 | 木 | 新入職員オリエンテーション | 1 | 土 | 開設記念日 | 1 | 火 | | 1 | 木 | 開設記念(幸町) | 1 | 日 | | 1 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 |
| 2 | 金 | 新入職員オリエンテーション | 2 | 日 | | 2 | 水 | 職員健康診断 給食委員会 | 2 | 金 | | 2 | 月 | | 2 | 木 | |
| 3 | 土 | | 3 | 月 | | 3 | 木 | 法人理事會 | 3 | 土 | | 3 | 火 | | 3 | 金 | |
| 4 | 日 | | 4 | 火 | | 4 | 金 | | 4 | 日 | | 4 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 4 | 土 | |
| 5 | 月 | | 5 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 5 | 土 | | 5 | 月 | | 5 | 木 | | 5 | 日 | |
| 6 | 火 | | 6 | 木 | | 6 | 日 | | 6 | 火 | | 6 | 金 | | 6 | 月 | |
| 7 | 水 | | 7 | 金 | | 7 | 月 | | 7 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 7 | 土 | | 7 | 火 | |
| 8 | 木 | | 8 | 土 | | 8 | 火 | | 8 | 木 | | 8 | 日 | | 8 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 |
| 9 | 金 | | 9 | 日 | | 9 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 9 | 金 | | 9 | 月 | | 9 | 木 | |
| 10 | 土 | | 10 | 月 | | 10 | 木 | | 10 | 土 | | 10 | 火 | | 10 | 金 | |
| 11 | 日 | | 11 | 火 | | 11 | 金 | | 11 | 日 | ボランティア感謝の集い | 11 | 水 | 管理者会 | 11 | 土 | |
| 12 | 月 | | 12 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 12 | 土 | | 12 | 月 | | 12 | 木 | | 12 | 日 | |
| 13 | 火 | | 13 | 木 | | 13 | 日 | 家族会総会(特養) | 13 | 火 | | 13 | 金 | | 13 | 月 | |
| 14 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 14 | 金 | | 14 | 月 | | 14 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 14 | 土 | | 14 | 火 | |
| 15 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 15 | 土 | | 15 | 火 | 研修教育委員会 | 15 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 15 | 日 | | 15 | 水 | 特養会議 |
| 16 | 金 | | 16 | 日 | | 16 | 水 | 特養会議 | 16 | 金 | | 16 | 月 | | 16 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 |
| 17 | 土 | | 17 | 月 | | 17 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 17 | 土 | 夏祭り(わかば) | 17 | 火 | 研修教育委員会 | 17 | 金 | |
| 18 | 日 | | 18 | 火 | 研修教育委員会 | 18 | 金 | | 18 | 日 | | 18 | 水 | 特養会議 | 18 | 土 | |
| 19 | 月 | | 19 | 水 | 特養会議 | 19 | 土 | | 19 | 月 | | 19 | 木 | 安全衛生委員会 | 19 | 日 | 敬老会(特養) |
| 20 | 火 | 研修教育委員会 | 20 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 20 | 日 | | 20 | 火 | 研修教育委員会 | 20 | 金 | | 20 | 月 | |
| 21 | 水 | 特養会議 | 21 | 金 | | 21 | 月 | | 21 | 水 | 特養会議 | 21 | 土 | | 21 | 火 | 研修教育委員会 |
| 22 | 木 | ボランティア委員会 | 22 | 土 | | 22 | 火 | | 22 | 木 | ボランティア委員会 | 22 | 日 | 夏祭り(本天沼) | 22 | 水 | エリアマネージャー会議 |
| 23 | 金 | | 23 | 日 | | 23 | 水 | エリアマネージャー会議 | 23 | 金 | | 23 | 月 | | 23 | 木 | ボランティア委員会 |
| 24 | 土 | | 24 | 月 | | 24 | 木 | ボランティア委員会 | 24 | 土 | | 24 | 火 | 防災委員会 | 24 | 金 | |
| 25 | 日 | | 25 | 火 | 防災委員会 | 25 | 金 | | 25 | 日 | | 25 | 水 | エリアマネージャー会議 | 25 | 土 | |
| 26 | 月 | | 26 | 水 | エリアマネージャー会議 | 26 | 土 | | 26 | 月 | | 26 | 木 | ボランティア委員会 | 26 | 日 | |
| 27 | 火 | 防災委員会 | 27 | 木 | ボランティア委員会 | 27 | 日 | | 27 | 火 | 防災委員会 | 27 | 金 | | 27 | 月 | |
| 28 | 水 | エリアマネージャー会議 | 28 | 金 | | 28 | 月 | 評議員会 | 28 | 水 | エリアマネージャー会議 | 28 | 土 | | 28 | 火 | 防災委員会 |
| 29 | 木 | | 29 | 土 | | 29 | 火 | | 29 | 木 | | 29 | 日 | | 29 | 水 | |
| 30 | 金 | | 30 | 日 | | 30 | 水 | | 30 | 金 | | 30 | 月 | | 30 | 木 | |
| 31 | | | 31 | 月 | | 31 | 木 | | 31 | 土 | | 31 | 火 | | | | |
| | | 上旬 お花見(特・幸・南) お花見(本天沼) 春祭り 運営推進会議(白山) | | | 中旬 外出プログラム(特養・南沢・幸町) | | | 外出(本・幸) 春のレク大会(南) | | | 七夕(南・幸) 納涼祭(特養) | | | 納涼祭(幸・南) 夏祭り(本天沼) | | | 敬老会(幸・南) 敬老会(本天沼) |

令和3年度 年間カレンダー（10月～3月）

| 10月 | | | 11月 | | | 12月 | | | 2022年1月 | | | 2月 | | | 3月 | | |
|-----|---|----------------------------------|-----|---|--------------------------------|-----|---|---------------------------------------|---------|---|--------------------|----|---|---------------|----|---|---------------|
| 1 | 金 | | 1 | 月 | 開教記念(木天沼・さくら) | 1 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 1 | 土 | 元旦・新年挨拶(特養) | 1 | 火 | | 1 | 火 | |
| 2 | 土 | | 2 | 火 | | 2 | 木 | | 2 | 日 | | 2 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 2 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 |
| 3 | 日 | 秋の外泊(雨荒) | 3 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 3 | 金 | | 3 | 月 | | 3 | 木 | | 3 | 木 | |
| 4 | 月 | | 4 | 木 | | 4 | 土 | | 4 | 火 | | 4 | 金 | | 4 | 金 | |
| 5 | 火 | | 5 | 金 | | 5 | 日 | | 5 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 5 | 土 | | 5 | 土 | |
| 6 | 水 | 拡大スタッフ会・給食委員会 | 6 | 土 | | 6 | 月 | | 6 | 木 | | 6 | 日 | | 6 | 日 | |
| 7 | 木 | | 7 | 日 | シャローム祭 | 7 | 火 | | 7 | 金 | | 7 | 月 | | 7 | 月 | |
| 8 | 金 | | 8 | 月 | | 8 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 8 | 土 | | 8 | 火 | | 8 | 火 | |
| 9 | 土 | | 9 | 火 | | 9 | 木 | | 9 | 日 | | 9 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 9 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 |
| 10 | 日 | | 10 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 10 | 金 | | 10 | 月 | 成人を祝う会(さくら) | 10 | 木 | | 10 | 木 | |
| 11 | 月 | | 11 | 木 | | 11 | 土 | 餅つき(わかば・木天沼) | 11 | 火 | | 11 | 金 | | 11 | 金 | |
| 12 | 火 | | 12 | 金 | | 12 | 日 | | 12 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 12 | 土 | | 12 | 土 | 卒園式(わかば) |
| 13 | 水 | 管理者会・杉並エリア会議 | 13 | 土 | | 13 | 月 | | 13 | 木 | | 13 | 日 | | 13 | 日 | 懇話会 |
| 14 | 木 | | 14 | 日 | | 14 | 火 | | 14 | 金 | | 14 | 月 | | 14 | 月 | |
| 15 | 金 | | 15 | 月 | | 15 | 水 | 特養会議 | 15 | 土 | | 15 | 火 | 研修教育委員会 | 15 | 火 | 研修教育委員会 |
| 16 | 土 | | 16 | 火 | 研修教育委員会 | 16 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 16 | 日 | | 16 | 水 | 特養会議 | 16 | 水 | 特養会議 |
| 17 | 日 | 運動会(わかば) | 17 | 水 | 特養会議 | 17 | 金 | | 17 | 月 | | 17 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 17 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 |
| 18 | 月 | | 18 | 木 | 職員会・安全衛生委員会 | 18 | 土 | | 18 | 火 | 研修教育委員会 | 18 | 金 | | 18 | 金 | |
| 19 | 火 | 研修教育委員会 | 19 | 金 | | 19 | 日 | | 19 | 水 | 特養会議 | 19 | 土 | | 19 | 土 | |
| 20 | 水 | 特養会議 | 20 | 土 | | 20 | 月 | | 20 | 木 | 職員新年会 | 20 | 日 | | 20 | 日 | |
| 21 | 木 | 施設内研究発表会 | 21 | 日 | 周年行事(さくら) | 21 | 火 | 研修教育委員会 | 21 | 金 | | 21 | 月 | | 21 | 月 | |
| 22 | 金 | | 22 | 月 | | 22 | 水 | エリアマナージャー会議 | 22 | 土 | | 22 | 火 | 防災委員会 | 22 | 火 | 防災委員会 |
| 23 | 土 | | 23 | 火 | 防災委員会 | 23 | 木 | エリアマナージャー会議 | 23 | 日 | | 23 | 水 | エリアマナージャー会議 | 23 | 水 | エリアマナージャー会議 |
| 24 | 日 | | 24 | 水 | エリアマナージャー会議 | 24 | 金 | ボランティア委員会 | 24 | 月 | | 24 | 木 | ボランティア委員会 | 24 | 木 | ボランティア委員会 |
| 25 | 月 | | 25 | 木 | ボランティア委員会 | 25 | 土 | | 25 | 火 | 防災委員会 | 25 | 金 | | 25 | 金 | |
| 26 | 火 | 防災委員会 | 26 | 金 | | 26 | 日 | | 26 | 水 | エリアマナージャー会議 | 26 | 土 | | 26 | 土 | |
| 27 | 水 | エリアマナージャー会議 | 27 | 土 | | 27 | 月 | | 27 | 木 | ボランティア委員会 | 27 | 日 | | 27 | 日 | さくらまつり |
| 28 | 木 | | 28 | 日 | 周年行事(木天沼) | 28 | 火 | 防災委員会 | 28 | 金 | | 28 | 月 | | 28 | 月 | |
| 29 | 金 | | 29 | 月 | | 29 | 水 | | 29 | 土 | | 29 | 火 | | 29 | 火 | |
| 30 | 土 | | 30 | 火 | | 30 | 木 | | 30 | 日 | | 30 | 水 | | 30 | 水 | |
| 31 | 日 | | 31 | 水 | | 31 | 金 | 年末 | 31 | 月 | | 31 | 木 | | 31 | 木 | |
| | | 利川者健康診断 外出プログラム(南・平) 早稲川パー | | | 取巻祭(南)開設行事(本天沼) インフルエンザ予防接種 | | | クリスマス会(平・南) 餅つき(特)(本) 三育学院大学キャロリング | | | 新年会・初詣 新年会(南・平) | | | 部分行事(平・南) | | | |

社会福祉法人 三育ライフ
「令和3年度 事業計画書」

<東 京 事 業 所>

令和3年4月1日発行 発行責任者：我謝 悟

社会福祉法人 三育ライフ 法人本部
〒203-0023 東久留米市南沢5-18-36
TEL：042-467-1561 FAX：042-467-3040