

Ⅲ 事業計画

本部事業

1 事業概要

本部は、法人全体の統制機能の中核として理事会・評議員会の運営、外部監査法人による会計監査を実施し、法人及び事業運営に関わる総括的な管理を行う。法人として総務、経理、人事、福利厚生などを一括管理するとともに、世田谷区や他事業所、関係機関などとの連絡・調整の窓口としての役割を担う。

事業運営に関しては、サービスの質の向上や経営の安定化に向け、コンプライアンスや危機管理への対応などを含む各事業所の総括的な経営管理を行うとともに、最新情報を幅広く適宜迅速に職員へ提供する。また、事業団の様々な取り組みをはじめとする福祉情報を区民にわかりやすく発信する。

【会議体運営】

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| 理事会の開催 | 定例：年3回、臨時：理事長の招集による |
| 評議員会の開催 | 定時評議員会（6月）、臨時：理事長の招集による |
| 監事監査 | 決算時1回 |
| 会計監査 | 期中2回、決算時1回 |
| 苦情審査委員会 （第三者組織） | 定例：年1回、その他苦情申立てに応じ、会長の招集による |
| 幹部会議 | 定例：月1回、構成：理事長、事務局長、所属長 |
| 進捗評価会議 | 定例：年4回、構成：組織・事業改革推進委員、進捗評価委員 |
| 介入・改善支援会議 | 定例：年4回、構成：組織・事業改革推進委員、介入・改善支援チーム |
| 経営会議 | 定例：年2回、構成：理事長、事務局長、所属長、係長 |

【委員会運営】

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| 衛生委員会（本部ビル） | 定例：月1回 |
| リスクマネジメント委員会 | 定例：年2回、構成：事務局長、総務課長、経営企画課長、事業所長など |

【職員研修の実施】

| | |
|------|---|
| 階層別 | 新規採用者、中途採用者、採用4年目、新規主任、現任主任、新規係長、現任係長、管理職 |
| 内部統制 | コンプライアンス、リスクマネジメント、セキュリティポリシー、労務管理、経理事務 |
| 職場環境 | メンタルヘルス、ハラスメント |
| その他 | 特化研修、職務別の研修 |

【広報活動】

| | |
|--------------|------------------------|
| 広報紙「パートナー」発行 | 年4回（5月、7月、10月、1月） |
| 社内報「だんだん」発行 | 年3回（4月、10月、1月）（臨時号は除く） |
| 法人ウェブサイト運営 | 通年 |

2 運営方針

本部は、各事業所が安定して事業を運営できるよう、経営基盤の安定化に努め、職場環境をより一層整備するなど、健全な組織運営を行う。また、各事業所が社会情勢や利用者ニーズの変化に対応したサービスを提供できるよう、情報提供や経営分析などを通して支援する。

3 重点取り組み

- (1) 事業部門制への組織改革
- (2) 科学的介護理論に基づく新たな人事給与制度の構築
- (3) 科学的介護・ジョブ型雇用に対応した人材育成制度の構築
- (4) 財務規律・財政規律の定義
- (5) 地域ニーズに基づく新たな事業の検討

4 実施計画

(1) 事業部門制への組織改革

令和6年度からの事業部門制への組織改革に向け、本部機能の整理、事業部門の権限整理や要員基準の制定など、円滑に事業部門制へ移行できるよう各種制度を整備する。あわせて、ラインアンドスタッフ型組織への変革に向け、スタッフ組織が経営戦略に基づく様々な取り組みを下支えできる体制を構築する。

(2) 科学的介護理論に基づく新たな人事給与制度の構築

科学的介護を踏まえた業務内容や役割を評価するジョブ型雇用を軸に、各事業の生産性も考慮した、多様な雇用体系を取り入れた人事給与制度を検討し、令和6年度からの本格運用、同一労働同一賃金の実践に向けて制度設計に取り組む。

(3) 科学的介護・ジョブ型雇用に対応した人材育成制度の構築

科学的介護、ジョブ型雇用などに対応した人材育成計画・研修計画を策定するとともに、職員のキャリア設計やスキルアップ支援のための「(仮称) キャリアセンター」設置に向けた準備を進める。

(4) 財務規律・財政規律の定義

公益的ニーズへの投資の妥当性の検証や特養ホームの計画的保全の実施などに関して、盤石な経営基盤を維持及び重大な経営判断をするための指標として財政規律・財務規律の定義を定め、令和6年度から活用できるよう準備する。

(5) 地域ニーズに基づく新たな事業の検討

8050問題やヤングケアラーなど制度の狭間で福祉サービスが受けられずに困窮している方々のニーズを把握し、事業団として求められる役割に応えられるよう実現可能な事業について検討を行う。

特別養護老人ホーム事業

< 芦花ホーム・上北沢ホーム・寿満ホームかみきたざわ >

1 事業概要

(1) 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）事業

特別養護老人ホームは、利用者が健全な環境の下で可能な限り、その人らしく生きがいをもち過ごせるよう、ケアプランに基づき入浴、排泄、食事などの介護、機能訓練、健康管理などの日常生活上のサービスを提供し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう支援する。

(2) ショートステイ（短期入所生活介護）事業

居宅サービスであるショートステイは、在宅の要介護者がその人らしく自立した生活を継続して営むことができるよう、短期間の入所で介護や機能訓練のサービスを提供する。

(3) 障害者就労支援（保護的就労）事業

障害者の就労の場の提供や生活指導などによる就労及び経済的自立を支援する。

(単位＝人)

| | 芦花ホーム | 上北沢ホーム | 寿満ホーム かみきたざわ |
|-------------|-------|--------|-----------------|
| 特別養護老人ホーム定員 | 107 | 104 | 29 |
| ショートステイ定員 | 17 | 16 | |
| 保護的就労従事者数 | 13 | 12 | |

2 運営方針

利用者の尊厳を守り、個別ケアを充実するため、多職種が連携し利用者ニーズに合ったチームケアを実践する。そのため、重度要介護者や認知症、医療的ニーズの高い利用者に対して、科学的根拠に基づいた適切で効果的なケアを実践する。

また、地域の福祉拠点として、地域住民や近隣の教育機関などと積極的に連携するなど、地域との共生を図り、区民に信頼される施設運営を行う。

芦花ホームと上北沢ホームは、特別養護老人ホームの定員を増やし、待機者が速やかに入所できるように取り組む。

3 重点取り組み

- (1) 特養スタンダードなどに紐づけた科学的介護の実践
- (2) 事業継続性の向上に向けた経営改善
- (3) 感染症影響下における家族・地域連携の実施

4 実施計画

(1) 特養スタンダードなどに紐づけた科学的介護の実践

- ① 事業団特養ホームとして区民ニーズに応じた選べる施設づくりを目指す。特に、重度要介護者や認知症、医療的ニーズの高い利用者が適切なケアを受けられるように専門的な研修に参加し、質の高いケアを提供する。
- ② 事業団特養ホームの基本となる「4本柱（口腔・認知症・姿勢・看取り）」や「特養スタンダード（利用者の生きる力を支える7つのケア項目）」を科学的介護に展開するために業務プロセスを作成する。
- ③ 実践にあたっては、情報の収集や分析、現場へのフィードバックを通じて、P DCA サイクルに基づくケアに取り組む。

(2) 事業継続性の向上に向けた経営改善

- ①科学的介護の実践を通して、より質の高いサービスを提供することで、介護報酬の上位加算などの取得を目指す。
- ②物価高騰の中において、光熱費などの経費削減に取り組むほか、業務の効率化や標準化を図り、収支に見合った人員等体制を検討する。また、食費などの利用者負担についても適切な金額に見直しをしていく。
- ③長期的に安定した運営体制を整備するため、計画的な修繕・備品の積立を行い、今後想定される施設老朽化への対応を図る。
- ④BCP（事業継続計画）を踏まえた訓練を計画的に実施し、感染症のまん延や自然災害発生時においても被害を最小限に抑え、速やかに安定した事業へ復旧するよう職員の対応力を培う。

(3) 感染症影響下における家族・地域連携の実施

- ①利用者の入所前からの継続的な体調確認や、職員の検温など施設内感染症対策を徹底し、未然に感染症を防止する取り組みを継続する。
- ②感染症のまん延状況を踏まえ、面会方法の見直しなどを行うことで、利用者と家族が安全に、より多く接する機会を設ける。
感染症の状況により面会が難しい状況であっても、定期的にお知らせを発行するなど、利用者の生活の様子を伝える。
- ③地域ボランティアの受け入れや認知症カフェ、介護等体験教室などを定期的の実施するために、参加者の検温や密を避けるなどの感染症対策を徹底し、地域とのつながりを強化する。
また、介護や相談援助技術にかかる実習生の受け入れを継続し、福祉人材の育成に寄与する。

5 事業所目標

(1) 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）事業

| | |
|--------|---|
| 芦花ホーム | <p>○介護職員によるたん吸引などの実施 介護職員4名にたん吸引実地研修を実施し、医療依存度の高い方への対応が可能となる体制を目指す。</p> <p>○認知症ケアの充実 介護職員1名の認知症介護実践リーダー研修、3名の認知症介護実践者研修受講を目指し、認知症ケアを中心的に実践する人材を育成する。</p> <p>○専門的研修などを通じ、ACP（人生会議）の理解を深め、本人を主体とした、ご家族や近親者の意思決定の支援と意向を尊重したその人らしく過ごせるケアを実践する。</p> |
| 上北沢ホーム | <p>○認知症ケアの充実 介護職員1名の認知症介護実践リーダー研修、3名の認知症介護実践者研修受講を目指し、認知症ケアを中心的に実践する人材を育成する。また、日本版 BPSD ケアプログラムを取り入れた定期的な研修をとおして、認知症ケアの推進を図る。</p> <p>○働きやすい職場づくりに取り組む 利用者や職員の負担を軽減するため、適切な介護姿勢の研修、福祉用具などを活用した抱えあげない介護（ノーリフティングケア）を実施する。</p> <p>○介護職員によるたん吸引などの実施 介護職員4名にたん吸引実地研修を実施し、医療依存度の高い方への対応が可能となる体制を目指す。</p> |

| | |
|-----------------|---|
| | ○多職種によるフットケア※に取り組む 足の健康を維持し、身体の健康を維持していくための取り組みを開始する。 |
| 寿満ホーム かみきたざわ | ○ユニットケアの質の向上 令和6年度を目途に「ユニットリーダー研修」実習受け入れ施設を目指す。また、対象者を選定し、24時間シートを活用して利用者一人ひとりの生活に応じた支援を行う。 ○認知症ケアの充実 介護職員3名の認知症介護実践者研修の受講を目指す。 ○介護職員のたん吸引などの実施 1ユニットでたん吸引対応が必要な利用者を受け入れられる体制を整備する（介護職員の6割が喀痰吸引等研修修了を目指す）。 |

※フットケア・・・足の清潔や爪のケア、靴の選定など足に施すケアのこと。

(2) ショートステイ（短期入所生活介護）事業

| | |
|--------|---|
| 芦花ホーム | 併設事業所（居宅介護、訪問看護、訪問介護、通所介護、認知症対応型通所介護）と連携し、緊急利用への迅速な対応や、在宅でも安心して生活できる「繋がる支援」を提供する。 |
| 上北沢ホーム | 併設する特養と一体的に質の高いケアを提供する。 また、セーフティネットの役割として、虐待や家族など介護者の入院などによる緊急利用や人工透析を必要とする利用者についても、積極的に受け入れていく。 |

6 数値目標

(1) 利用率

(単位=%)

| 事業名 | 芦花ホーム | 上北沢ホーム | 寿満ホーム かみきたざわ |
|-------------|-------|--------|-----------------|
| 特別養護老人ホーム事業 | 97.0 | 97.0 | 97.0 |
| ショートステイ事業 | 100.0 | 90.0 | |

(2) 実習生等受け入れ人数

(単位 実人数=人 延べ日数=日)

| 実習生等区分 | 芦花ホーム | | 上北沢ホーム | | 寿満ホーム かみきたざわ | |
|------------------|-------|------|--------|------|-----------------|------|
| | 実人数 | 延べ日数 | 実人数 | 延べ日数 | 実人数 | 延べ日数 |
| 介護福祉士 | 10 | 150 | 10 | 150 | 0 | 0 |
| 社会福祉士 | 10 | 150 | 10 | 150 | 5 | 120 |
| 初任者研修 (職場体験) | 10 | 20 | 20 | 40 | 6 | 6 |
| 歯科衛生士 | 6~8 | 6~8 | 10 | 10 | 0 | 0 |
| 官公庁・区の 体験実習など | 20 | 100 | 40 | 180 | 0 | 0 |

※新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、受け入れ人数を見直す場合がある（以下、同様）。

(3) ボランティア受け入れ人数 (単位 実人数=人 延べ人数=人)

| | 芦花ホーム | 上北沢ホーム | 寿満ホーム かみきたざわ |
|------|-------|--------|-----------------|
| 実人数 | 100 | 150 | 20 |
| 延べ人数 | 1,500 | 1,500 | 230 |

7 行事予定

| | |
|-----|------------|
| 7月 | 納涼祭 |
| 9月 | 敬老会 |
| 11月 | 文化祭 |
| 12月 | クリスマス会、忘年会 |
| 1月 | 初詣、新年会 |

訪問介護事業＜ヘルパー派遣＞

1 事業の概要

訪問介護事業は、在宅生活を継続するうえで支援が必要な高齢者や障害者（児）、養育支援家庭の居宅などに、ホームヘルパーまたはガイドヘルパーを派遣し、身体介護、生活（家事）援助、外出の支援などのサービスを提供する事業である。

2 運営方針

住み慣れた地域で利用者、家族の望む自立した生活を送れるよう、利用者本人の心身の状況、環境などに応じた適切なサービスを提供するとともに、地域包括ケアシステム推進の一員として在宅生活継続の支援をする。

また、訪問介護の最大の課題である「ヘルパーの人材不足」に対応するため、人材確保・定着に努めるとともに、ICTなどを活用した効率的な訪問スケジュール管理により、多くの利用者ニーズにこたえていく。

さらに、質の高いサービスを継続的に提供するため研修などの充実を図る。特に、感染予防研修は必須研修とし、利用者が安心してサービスを受けられるように努めていく。同時に、災害などの緊急時であっても事業を継続できるよう、BCP（事業継続計画）を活用する。

3 重点取り組み

- (1) 利用者の生活を中心とした専門性の高いサービスの提供
- (2) ヘルパー人材の確保・定着
- (3) ヘルパーの育成

4 実施計画

- (1) 利用者の生活を中心とした専門性の高いサービスの提供

①利用者の生活を中心とした専門性の高いサービスの提供

サービス提供責任者とヘルパー間でのサービス提供及び報告を迅速に行い、利用者の幅広いニーズや変化に対応するため自費サービスなどについて拡充し、在宅生活の継続を支援する。また、毎月の定例会議において、日々のサービスの質の均一化・向上のため介護技術や支援における課題を共有し、内容を充実させる。

②安定した経営の継続

感染症のまん延や自然災害発生時においても、BCP（事業継続計画）にもとづき適切に行動し、継続してサービスが提供できるよう職員への周知や研修を行う。

③シームレスなサービスの提供

法人内在宅系サービスと連携し、在宅生活を一体的に支援する体制について検討する。

- (2) ホームヘルパー人材の確保・定着

①積極的なヘルパーの採用

ホームページやSNSなどを活用して事業内容を含めた事業の魅力、事業所の雰囲気発信し人材の確保に努める。

また、世田谷区福祉人材育成・研修センター主催の介護職員初任者研修やせたがや福祉のしごと入門講座、相談・面接会などにおいて、積極的に訪問介護の魅力を発信することで人材の確保に努め経営の安定化を図る。

②ICT活用による業務の効率化

継続的に派遣調整や連絡調整業務及び情報の共有などの効率化を図るとともに、オンラインによる研修や定例会議などに活用する。また、登録ヘルパーに対してWebアンケートを行い、サービスの向上・業務の改善など行っていく。

(3) ヘルパーの育成

①専門性の高い職員の育成

すべてのヘルパーが自宅からでも参加できるよう、貸与したスマートフォンなどを活用した研修や会議を充実させる。令和5年度も個人別自己育成カードを活用し、目標の設定、計画的な研修への参加、自己評価することでヘルパーの資質向上を図る。

②感染症対策の実施

感染予防研修を実施し、感染防護品の支給及び使用方法を徹底する。また、新型コロナウイルス感染症の対応について、感染予防の徹底を図る。

5 事業所目標

| | |
|---------------------------|---|
| <p>世田谷 ホームヘルプサービス</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○安定したサービス提供と事業運営のため、積極的なヘルパーの採用に取り組む。 ○感染予防対策の徹底 <ul style="list-style-type: none"> 感染予防に関する知識を深め、十分な感染予防策を講じ利用者、職員の安心と安全に配慮したサービスを提供する。 ○継続した事業運営のため、積極的な新規利用者の受け入れ <ul style="list-style-type: none"> Webシステムの積極的な活用や業務フロー、マニュアルなどを見直し、業務の効率化を図り、新規利用者を積極的に受け入れる。 ○サービスの質の向上 <ul style="list-style-type: none"> 定例会、ケア会議、研修など、感染対策を講じながら集合して実施し介護技術や知識を深めると共に、職員間で連携し、質の高い安心・安全なサービス提供を行う。 |
| <p>烏山 ホームヘルプサービス</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○安心、安全なサービス提供 <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の安心、職員の安全が守れるよう、感染予防対策を徹底し事業運営を行う。 ・感染症や災害への日頃の備えと、業務継続に向けた取り組みを実施する。 ○サービスの質の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・定例会議、個別ケース会議の充実により、ヘルパー間の連携を強化し、質の高いチームケアを確立する。 ・精神疾患の理解を深め、専門性の高い個別ケアを実践する。 ○地域に根差した事業所づくり <ul style="list-style-type: none"> ・地域に訪問介護事業の魅力を発信する。 ・芦花ホームの地域貢献事業に協力し、地域へのPR活動を実践する。 |

6 数値目標

(1) 延べ派遣回数・時間

①介護保険事業 (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 19,200 | 19,200 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 9,730 | 9,360 |

②介護予防・日常生活総合支援事業 (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 2,750 | 3,060 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 3,410 | 3,310 |

③障害者総合支援事業 (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 派遣区分 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 居宅介護 | 5,130 | 4,740 |
| | 重度訪問 | 60 | 120 |
| | 同行援護 | 3,720 | 12,370 |
| | 計 | 8,910 | 17,230 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 居宅介護 | 3,350 | 2,580 |
| | 重度訪問 | 250 | 480 |
| | 計 | 3,600 | 3,060 |

④地域生活支援事業 (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 派遣区分 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 移動支援 | 420 | 240 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 移動支援 | 600 | 700 |

⑤世田谷区からの受託事業 (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 派遣区分 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|--------------------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 養育支援等 ホームヘルパー訪問 | 120 | 240 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 養育支援等 ホームヘルパー訪問 | 120 | 240 |

⑥自費サービス (単位 延べ派遣回数=回 延べ派遣時間数=時間)

| 事業所 | 延べ派遣回数 | 延べ派遣時間数 |
|---------------|--------|---------|
| 世田谷ホームヘルプサービス | 700 | 480 |
| 烏山ホームヘルプサービス | 100 | 120 |

(2) 実習生等受け入れ人数 (単位 実人数=人 延べ日数=日)

| 実習生等区分 | 世田谷ホームヘルプサービス | | 烏山ホームヘルプサービス | |
|-------------|---------------|------|--------------|------|
| | 実人数 | 延べ日数 | 実人数 | 延べ日数 |
| 介護福祉士 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 初任者研修(職場体験) | 3 | 3 | 3 | 3 |

(3) サービス提供責任者向け研修計画

| | |
|-----|-------------|
| 4月 | コンプライアンス研修 |
| 6月 | 認知症研修 |
| 8月 | リスクマネジメント研修 |
| 10月 | 交通安全研修 |
| 12月 | 虐待防止研修 |
| 1月 | 感染対策研修 |

そのほか、世田谷区福祉人材育成・研修センター主催のサービス提供責任者向け研修に参加する。

(4) 登録ヘルパー向け研修

専門性向上のため、世田谷区福祉人材育成・研修センターや世田谷区介護サービスネットワークが主催するヘルパー向け研修に参加する。

通所介護事業<デイ・ホーム>

1 事業概要

通所介護事業は、要支援及び要介護高齢者が住み慣れた地域でその人らしく自立した在宅生活を継続して営むことができるよう、機能訓練や日常生活上の介護などにより支援する。また、利用者家族の心身の負担軽減を図ることを目的とした事業である。

【定員】

(単位=人)

| | 一般型通所介護 | 認知症対応型通所介護 |
|-------------------|---------|------------|
| デイ・ホーム太子堂 | 20 | |
| デイ・ホーム世田谷 (太子堂分室) | 15 | |
| デイ・ホーム弦 巻 | 20 | 12 |
| デイ・ホーム松 原 | 23 | |
| デイ・ホーム芦 花 | 30 | 12 |
| デイ・ホーム上北沢 | 30 | |

また、世田谷区からの受託事業として、以下の2事業を実施する。

- (1) 世田谷区高齢者住宅の居住者の安否確認や関係機関との連携調整を行う生活協力員業務

【高齢者住宅世帯数】

(単位=世帯)

| | |
|-----------------------|----|
| 区立世田谷高齢者借上げ集合住宅 (世田谷) | 9 |
| 区営アザレア経堂 (世田谷) | 17 |
| 区営桜丘五丁目第二アパート (弦巻) | 20 |
| 区営豪徳寺アパート 1号棟 (松原) | 26 |
| 区営豪徳寺アパート 2号棟 (松原) | 14 |
| 区営住宅八幡山慶明館 (芦花) | 33 |

- (2) デイ・ホーム世田谷の地下会議室を、デイ・ホームが利用していない時間帯に限り、希望団体に貸し出す施設管理事業

2 運営方針

利用者個々のニーズを的確にとらえ、自立支援・介護予防・重度化防止に資するプログラムや社会交流の場を提供する。また、利用者、家族のニーズに合わせた在宅生活が継続できるような科学的介護に基づいた支援を行う。

経営面では、新トータル人事制度を見据え、現在の業務を根本から見直し、確実な目標利用率の達成と業務改善を図り、安定した事業経営を目指す。

3 重点取り組み

- (1) 在宅生活の継続を実現する根拠に基づいたプログラム、家族支援メニューの提供
- (2) 業務改善による安定した経営、多機能化への取り組み
- (3) 感染症や災害に適切に対応できる体制づくり

4 実施計画

- (1) 在宅生活の継続を実現する根拠に基づいたプログラム、家族支援メニューの提供
各種研修への参加とOJTにより、個別ニーズに対応した質の高いサービスを提供
できる職員を育成する。また、家族会などを通して在宅生活継続に資する情報を発
信する。さらに、いつでも家族が相談しやすいよう、日頃からデイ・ホームの様子
を伝えることができる仕組みを作る。
- (2) 業務改善による安定した経営、多機能化への取り組み
物価上昇に伴い、適正な食費の見直しを検討する。また、算定可能な加算の検討
や新トータル人事制度創設を見据えた業務の棚卸し、運営方法の抜本的な見直しを
図り、収入の確保及び職員一人ひとりの事業所運営のスキル向上を目指し、経営の
安定化につなげていく。さらに、次期介護保険制度改正の動向を鑑み、通所介護と
訪問介護が多機能的なサービス提供ができるよう検討する。
- (3) 感染症や災害に適切に対応できる体制づくり
新型コロナウイルスをはじめとする感染症拡大や災害時に適切な行動をとり、利
用者支援を継続できるよう、BCP（事業継続計画）の運用体制を確立する。

5 事業所目標

| | |
|--------------|---|
| 太子堂 (世田谷) | 利用者一人ひとりが活躍の場を持ち、充実感のあるサービスを提供する。 また、家族やケアマネジャーにも利用者の日々の様子が伝わるような工夫 を行い、デイ・ホームの見える化を図る。また、職員が積極的に利用者、 家族、ケアマネジャーに在宅生活継続に向けた提案を実行できるデイサー ビスを目指す。 |
| 弦 巻 | 利用者が可能な限り在宅生活を継続できるよう、それぞれが有する能力に 応じた支援を行い、心身機能やQOLの維持・向上を目指す。全介助、重度認 知症など、他事業所が受け入れ困難なケースへも積極的に対応し、昨今、 増加する入浴ニーズに積極的に対応し、利用者の在宅生活を支援する。 |
| 松 原 | 利用者の在宅生活を支援するために手段的日常生活動作に即したプログ ラム(外出や食の楽しみなど)や認知症予防に効果的な脳トレプログラム などを実施する。また、利用者の意欲と楽しみを引き出し、楽しいデイ・ ホームを維持するとともに「アットホームで安心して」過ごせるデイ・ホ ームを目指す。 |
| 芦 花 | 利用者に質の高いケアと楽しいプログラムを提供し、デイ・ホームで安全・ 安楽に過ごしていただく。家族、関係機関に的確な情報を提供し、その人 らしい在宅生活が継続できるよう支援する。 |
| 上北沢 | 在宅生活の継続のため、日常生活動作を促しながら生活リハビリに取り組 む。選択制のプログラムを導入し、利用者が楽しく安全に過ごせるよう支 援する。また、利用者がデイ・ホームで過ごしている様子が家族にも見え るよう、情報共有の仕組みを整備する。 |

6 数値目標

(1) 利用率等

①一般型通所介護 (単位 利用率=% 1日平均利用者数=人 年間延べ利用者数=人)

| | 太子堂 | 世田谷 | 弦巻 | 松原 | 芦花 | 上北沢 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 利用率 | 90.0 | 90.0 | 92.5 | 84.8 | 86.6 | 90.0 |
| 1日平均利用者数 | 18.0 | 13.5 | 18.5 | 19.5 | 26.0 | 27.0 |
| 年間延べ利用者数 | 5,580 | 4,185 | 5,735 | 6,045 | 8,060 | 8,370 |

※サービス提供日数=310日

②認知症対応型通所介護 (単位 利用率=% 1日平均利用者数=人 年間延べ利用者数=人)

| | 弦巻 | 芦花 |
|----------|-------|-------|
| 利用率 | 45.8 | 60.0 |
| 1日平均利用者数 | 5.5 | 7.2 |
| 年間延利用者数 | 1,705 | 2,232 |

※サービス提供日数=310日

(2) 実習生等受け入れ人数 (上段:実人数 単位=人、下段:延べ日数 単位=日)

| 実習生等区分 | 太子堂 | 世田谷 | 弦巻 | 松原 | 芦花 | 上北沢 |
|-----------------|-----|-----|----|----|----|-----|
| 社会福祉士 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 |
| | 5 | 0 | 10 | 10 | 0 | 15 |
| 介護福祉士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| 教職課程 | 12 | 0 | 12 | 12 | 8 | 3 |
| 介護等体験事業 | 60 | 0 | 60 | 60 | 40 | 15 |
| 初任者研修 (職場体験) | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 | 2 |
| | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 | 2 |

7 行事予定

| | |
|-----|------------|
| 7月 | 納涼祭 |
| 9月 | 敬老会 |
| 11月 | 文化祭 |
| 12月 | クリスマス会、忘年会 |
| 1月 | 初詣、新年会 |

訪問看護事業〈訪問看護ステーション〉

1 事業概要

訪問看護事業は、在宅療養を望む疾病や障害がある区民に対し、看護師・理学療法士などが訪問し、適切な看護やリハビリテーションサービスを提供する事業である。そのほか東京都訪問看護教育ステーション事業（東京都委託事業）、専門職訪問指導事業や重症心身障害児（者）在宅レスパイト事業（世田谷区委託事業）を展開する。

2 運営方針

利用者が安心して在宅生活が継続できるよう24時間365日のサービスを継続するとともに、利用者の生き方を尊重した質の高い看護を提供するために看護人材を育成する。また、感染症まん延や災害発生時など、どのような状況下においても安定した運営を継続する。地域住民への啓発活動や区内の訪問看護師育成に協力することで、地域の拠点ステーション（機能強化型訪問看護ステーション及び東京都訪問看護教育ステーション）としての役割を果たしていく。

3 重点取り組み

- (1) 質の高い訪問看護・リハビリテーションの提供
- (2) 安定した運営の継続
- (3) 地域の拠点ステーションとしての役割強化

4 実施計画

(1) 質の高い訪問看護・リハビリテーションの提供

- ①OJTなどの研修や質の評価（職員個人の評価表や「訪問看護ステーションにおける事業所自己評価のガイドライン※」の活用など）を継続し、利用者のニーズに添った丁寧なケアを提供する。

※全国訪問看護事業協会が訪問看護事業所の質の向上を図ることを目的に作成されたガイドライン。

- ②Webを利用した内部研修やミーティングを実施するとともに、各職員の個別目標に沿って外部研修にも積極的に参加し、看護の質の向上に努める。
- ③看護師、管理栄養士、言語聴覚士及び特養ホームの歯科衛生士が連携して利用者の栄養や嚥下面をサポートし、最期まで口から食べることの支援を継続する。
- ④認定看護師の資格取得など職員のスキルアップやキャリアアップを支援し、育成に努める。

(2) 安定した運営の継続

- ①訪問看護職員の採用拡充に向けた生産性連動賃金制度を構築し、経営の安定化を図る。
- ②地域の医療機関など関係機関との相談窓口となるコーディネート機能を検討し、利用者にとって医療機関などと在宅との切れ目のないサービス提供を目指す。
- ③感染症のまん延や自然災害発生時においても、BCP（事業継続計画）にもとづき職員が適切に行動できるよう、平時からBCPの周知や研修・訓練を行い継続して

サービスが提供できる体制を整える。

(3) 地域の拠点ステーションとしての役割強化

①地域住民の健康への関心を高めるための「どこでも保健室^{*}」の活動を10回程度実施する。

※健康相談・健康測定・フレイル予防の講座を行う地域貢献事業。

②専門の研修を受けた看護師（緩和ケア・精神科認定看護師）による事業団内外の看護師からの相談や研修、地域住民に対する相談を実施する。

③東京都訪問看護教育ステーション事業所として、看護師の訪問看護体験研修や医療機関での研修などを実施し、地域の訪問看護師の質の向上に寄与する。

5 事業所目標

| | |
|---------------------------|--|
| 訪問看護ステーションけやき | ○難病・小児看護の充実と強化 事例検討や勉強会で小児や難病利用者の理解を深め、ニーズに沿った質の高い看護を提供する。 ○丁寧な看護とチーム力向上を目指す。 |
| 訪問看護ステーションさぎそう (けやき分室) | ○終末期看護の充実と強化 終末期利用者の状況報告と事例検討、終了後の評価考察と勉強会を継続し、終末期看護の充実と質の向上を目指す。 ○看護技術のスキルアップと安全なケアの提供を目指す。 |
| 訪問看護ステーション北沢 | ○老年期看護の充実と強化 定期的に勉強会を開催し、老年期についての理解を深める。 ○利用者の価値観や生き方を尊重し、安全かつ丁寧な看護の提供を目指す。 |
| 訪問看護ステーション芦花 | ○精神科看護の充実と強化 精神科認定看護師を中心に最新治療の情報共有やケース検討などを行い、精神科看護の充実を目指す。 ○地域連携を強化し、地域に根差したステーションを目指す。 |
| 訪問看護ステーション三軒茶屋 | ○認知症看護の充実と強化 日本版BPSDケアプログラムを活用し、一人ひとりの希望や尊厳が尊重されるケアを提供する。 ○地域に根差したステーションを目指す。 |

6 数値目標

(1) 利用者数、訪問回数

(単位 実利用者数＝人 延べ訪問回数＝回)

| | 実利用者数 | 延べ訪問回数 |
|------------------------|-------|--------|
| 訪問看護ステーションけやき | 247 | 15,460 |
| 訪問看護ステーションさぎそう (けやき分室) | 172 | 7,860 |
| 訪問看護ステーション北沢 | 210 | 13,260 |
| 訪問看護ステーション芦花 | 229 | 14,240 |
| 訪問看護ステーション三軒茶屋 | 249 | 12,360 |

(2) 実習生等受け入れ人数 (上段：実人数 単位=人、下段：延べ日数 単位=日)

| 実習生種別 | けやき | さぎそう | 北沢 | 芦花 | 三軒茶屋 |
|-------------------|-----|------|----|----|------|
| 看護学生など | 18 | 12 | 14 | 6 | 16 |
| | 86 | 70 | 64 | 32 | 70 |
| 東京都訪問看護教育ステーション事業 | | | | | 35 |
| | | | | | 50 |