

# 令和5年度 事業報告書



社会福祉法人  
大三島育徳会

特別養護老人ホーム  
短期入所生活介護  
デイサービス  
居宅介護支援事業所

博水の郷

認知症対応型  
グループホーム  
デイサービス

やまぼうし

就労移行支援事業  
就労継続支援事業B型

世田谷区立 玉川福祉作業所  
(同等々力分場)

障害者グループホーム  
障害者短期入所

ホーム いろえんぴつ

地域密着型通所介護

喜多見だんちデイ

地域包括支援センター

用賀あんしんすこやかセンター  
二子玉川あんしんすこやかセンター

訪問介護事業所

二子のわたし

特定相談支援事業所

相談支援センター フォルテ

地域密着型通所介護

タガヤセ大蔵デイ

鎌田区民センター内喫茶室 かふえ いろどり

新ロゴマークは大三島の「大」の文字をデザイン化し、  
3つの丸は「三つの島」を表しています。

また、青色は空と清流の流れ、赤色はぬくもり、  
緑色は安心と安らぎ、黄色は希望を表しています。

「大地に根ざし、地域の皆様の傘になる」という、  
大三島育徳会の法人理念の意味も込められています。

## 法人沿革・概要

### <沿革>

平成12年	11月28日	社会福祉法人 大三島育徳会 認可
	11月30日	社会福祉法人 大三島育徳会 設立登記
平成14年	2月28日	特別養護老人ホーム 博水の郷 工事完成
	3月29日	特別養護老人ホーム 博水の郷 施設認可
	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」 運営開始
	5月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」 運営開始
	8月1日	「居宅介護支援事業所 博水の郷」 運営開始
	9月1日	「デイサービス 博水の郷」 運営開始
平成16年	10月1日	認知症対応型「グループホーム やまぼうし」 運営開始
平成17年	2月1日	「世田谷区立玉川福祉作業所」 並行運営開始
	4月1日	知的障害者通所授産施設 「世田谷区立玉川福祉作業所」及び「世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場」の指定管理者として運営開始
平成18年	6月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」ユニット型運営開始
平成19年	10月1日	認知症対応型「デイサービス やまぼうし」 運営開始
平成20年	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」一部ユニット型運営開始
	4月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」 (障害者自立支援法により施設種別の改定)
平成23年	7月1日	障害者ケアホーム・グループホーム・ショートステイ 「ホーム いろえんぴつ」 運営開始
	9月1日	「喜多見だんちデイ」 運営開始
平成25年	4月1日	世田谷区地域包括支援センター「用賀あんしんすこやかセンター」委託事業者として運営開始
	7月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」 運営開始
平成26年	4月1日	「特別養護老人ホーム博水の郷」 「ユニット型」「従来型」別事業所として運営開始
	8月1日	知的障害者特定相談支援事業「相談支援センター フォルテ」 運営開始
	9月1日	「タガヤセ大蔵デイ」 運営開始
平成29年	5月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」 「知的障害者居宅介護 行動援護事業所」として運営開始
	6月1日	生活困窮者就労訓練事業 開始
平成31年	1月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」 「就労定着支援」運営開始
	3月1日	訪問介護事業所 二子のわたし 行動援護事業開始
令和元年	7月16日	世田谷区地域包括支援センター「二子玉川あんしんすこやかセンター」委託事業者として運営開始
	10月6日	社会福祉法人三交会「青葉台さくら苑」(目黒区)を姉妹法人として連携開始
令和3年	9月29日	住宅確保要配慮者居住支援法人として指定
令和4年	4月1日	世田谷区立鎌田区民センター内喫茶スペース運営受託
	7月12日	鎌田区民センター内喫茶室「かふえ いろどり」運営開始
令和5年	9月30日	「喜多見だんちデイ」 運営終了
令和6年	3月31日	「デイサービスやまぼうし」 運営終了

(令和6年4月現在)

ごあいさつ

令和6年6月吉日  
社会福祉法人大三島育徳会  
理事長 田中雅英

令和5年度事業計画に沿った事業の遂行状況をまとめた「大三島育徳会 令和5年度事業報告書」を策定しました。

## 1 介護報酬改定

賃金の上昇が続いています。最近の春闘の集計では、定期昇給を合わせた賃上げ率が5.2%でした。介護報酬の処遇改善は2年間月6,000円ほどなので、他産業には到底追いつかない水準です。10月には最低賃金の引き上げが予定されており、介護人材確保の負担は一層増えていくと推測されます。国の介護の仕事に対する評価は低いと言わざるを得ません。今回の介護報酬改定率が評価の低さを表しています。介護職員の処遇改善0.98%、介護報酬改定0.61%、プラス物価高騰等支援0.45%合計2.04%でした。事業所にプラスとなる介護報酬分は0.61%にすぎません。

私が副会長を務める全国老人福祉施設協議会は9%の引き上げを要望していました。今後3年間の物価高騰と他産業の賃上げに対応するためです。介護報酬は3年に1度の見直しなので、年に3%かける3年分です。すなわち、この改定率は介護事業者の厳しい経営実態を反映していません。介護職員の月額給与と全産業平均との差額約7万円を埋める水準でもなければ、全産業的な賃金上昇傾向を勘案してもいません。昨年度、私は首相官邸において直接総理に陳情したことをはじめ、財務大臣、厚生労働大臣、自民党政調会長とも要望書を直接手渡しました。さらに、東京都選出の衆議院議員22名、参議院議員3名の合計25人に要望書を提出するなど、さまざまな陳情活動を重ねた結果としては、全く納得いたしかねる結果でした。残念ながら、これが介護の族議員がない結果です。今後は、介護報酬への物価・賃金スライド制の導入、もしくは毎年の報酬見直しを国へ要求していきます。

## 2 新型コロナとデジタル化

日本を訪れた外国人客数が初めてひと月間（令和6年3月）で300万人を超えたとの報道がありました。インバウンド需要は高まる一方だと推測されています。また、4月からは、PCR、抗原検査への行政からの支援がなくなりました。新型コロナウイルス（以下、コロナという）の脅威が後退したことを実感しているところです。コロナの感染拡大は、デジタル化とリモートワークの普及を引き起こしました。これらの変化は、AI技術のさらなる活用を促進していくでしょう。福祉・介護業界も変革の波にさらされています。全産業的な人材不足の中、外国人材やICT、IoTの導入が生産性向上とサービス質の向上に寄与すると期待されています。こうした機運が高まる中、国、東京都も次世代介護機器導入促進事業を進めています。

### 3 外国人介護福祉士誕生

令和5年度の年度末に朗報が届きました。「博水の郷」のベトナム人介護職員3人が介護福祉士国家試験に挑戦して、1人が合格しました。日本の労働人口は減少の一途を辿っており、外国人の介護人材確保は喫緊の課題です。今後外国人介護職員を受け入れていく中で、今回の合格は募集の際に法人の国家試験対策の大きな実績を示すことができます。つけ加えると、日本人は11人受験して9人が合格しました。おめでとうございます。

一方、介護人材確保対策には、将棋や囲碁とちがって、一手で局面を大きく変えてしまう妙手、ゲームチェンジはありません。ところが、東京都では、まさに人材確保のゲームチェンジャーとなる施策を今年度打ち出しました。8年前から一人当たり7万円ほどの家賃を補助する「宿舎借り上げ支援事業」があります。今年度それが拡充されました。期間が4年から10年に拡充され、新たに外国人枠が設けられました。これまで東京都は家賃が高く敬遠されてきました。「宿舎借り上げ支援事業」も日本人の介護職に優先的に活用される傾向がありました。今回の施策は外国人介護職にとって非常に魅力的な支援策となります。本法人も積極的に利用していくつもりです。東京都への外国人介護職の流入が促進され、都内の人材不足解消に大きく貢献するものと確信しております。こうした支援が東京発で全国各地へ広がっていくことを期待しています。

### 4 姉妹法人の再生

4年前、年金事務所から社会保険未納で差し押さえ通知を受け、経営破綻寸前であった三交会がようやく事業再生しました。令和5年度は、物価や人件費高騰にもかかわらず、事業活動収支がプラス約4,500万円。借入金返済2,400万円、6階の4床増床工事費1,600万円などを差し引いた当期資金収支差額も約プラス300万円となりました。大三島育徳会からは総勢17人が出向して事業再生に取り組みました。法人にとって心強い姉妹法人ができました。あらためて心から感謝します。

一方、物価高騰は落ち着いてきましたが、賃金の上昇は顕著です。春闘中小企業では、基本給を底上げするベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率の平均が4.69%と高水準でした。改定された介護報酬では処遇改善分が0.98でしたから今後他産業との差をどのように埋めていくかが問われることとなります。

本法人は、職員が働きやすく、やりがいのある魅力的な職場にすることを約束します。そして、ご利用者・家族、地域のみなさまのセーフティネットとしてより信頼される法人になります。どうぞ変わらぬご指導、ご支援をお願いいたします。

# 令和5年度 事業報告書 目次

- 法人沿革・概要
- 理事長あいさつ

## I 統括本部

### (I) 統括本部事業報告

1. 社会福祉法人大三島育徳会をとりまく動向	1
2. 令和5年度 心のバリアフリー好事例事業所に選定	1
3. 法人事業概況	1
4. 最重点施策	3
5. 統括本部各室の取り組み	
(1) 経営戦略室	
① 新規事業	6
② 新型コロナ対策	6
③ 大三島育徳会「令和5年度SWOT分析」	7
(2) 地域公益活動室	12
(3) 人材対策室	13
(4) 検査室	14
(5) 情報・広報室	15
(6) 災害対策室	16
(7) 全体会議・法人部課長連絡会	17

### (II) 法人財務会計報告

1. 総括	18
2. 各部・局財務会計報告	21

### (III) 理事会・評議員会・評議員選任・解任委員会報告

## II 高齢者支援局

### (I) 高齢者支援局事業報告

### (II) 施設サービス部事業報告（博水の郷、やまぼうし）

#### 1. 介護課

(1) 介護課事業報告	29
(2) 機能訓練	31
(3) ユニット報告	32

#### 2. 相談支援課

(1) 相談支援課事業報告	35
(2) ボランティア受入状況報告	37

#### 3. 看護課

(1) 看護係事業報告	38
(2) 栄養係事業報告	39

#### 4. グループホーム課

(1) グループホームやまぼうし	40
(2) デイサービスやまぼうし	41

### (III) 在宅サービス部事業報告

1. デイサービス課（博水の郷、喜多見だんちデイ、タガヤセ大蔵デイ）	43
2. 在宅支援課	54
(1) 居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）	55
(2) 訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）	59

### (IV) 地域包括支援部（用賀地域課・二子玉川地域課）事業報告

	63
--	----

Ⅲ 法人事務局	
(Ⅰ) 法人事務局	76
(Ⅱ) 総務課	78
Ⅳ 障害者支援局	
(Ⅰ) 障害者支援局事業報告	
1. 令和5年度事業概況	81
2. 障害者支援局共通課題の取り組み	81
(Ⅱ) 就労支援事業部（玉川福祉作業所）事業報告	
1. 令和5年度の振り返り	82
2. 全体運営報告	
(1) 運営管理報告	83
(2) 職員研修	83
(3) 施設沿革・概要	85
3. 支援サービス事業報告	
(1) 就労課	
① 就労移行支援事業	89
② 就労定着支援事業	89
(2) 就労継続課（就労継続支援B型事業）	90
① 利用者支援	90
② 作業活動	91
③ 作業種目	94
(3) 利用者支援	
① 日課・週予定表	94
② 利用者会活動	95
③ クラブ活動	95
④ 年間行事	96
⑤ ボランティア・地域	96
⑥ 医務	96
⑦ 防災訓練	97
⑧ 危機管理	98
⑨ 給食会議	98
⑩ 外部支援	99
⑪ スポーツプログラム	99
⑫ 実習生受け入れ	100
⑬ 保護者との連携	100
4. カフェ運営係（かふえいろどり）	101
(1) 体験実習・実践訓練受け入れ状況	101
(2) 年間イベント	101
(Ⅲ) 生活援助事業部	
1. 居住支援課（ホーム いろえんぴつ）	102
(1) 各サービス事業報告	
① 共同生活援助事業（グループホーム）	102
② 短期入所（ショートステイ）	103
③ 日中ショートステイ	104
(2) 会議報告	104
(3) 行事報告	106
(4) 防災・防犯訓練報告	107
(5) 職員研修状況等報告	107
2. 相談支援課（相談支援センター フォルテ）	108
(1) 重点目標の取り組み	108
(2) 実績	108

## <参考>

### 令和5年度事業報告書 別冊（高齢者支援局各種報告） 目次

1. 稼働集計	
(1) 月別統計表	1
(2) 年間合計表	4
(3) 令和5年度介護度別年間延べ人数一覧	5
(4) 令和5年度博水の郷（特養）稼働率	7
(5) 稼働率推移表（平成19年度～令和5年度）	8
2. 利用者状況	
(1) 年齢別介護度	9
(2) 日常生活動作＜ADL＞状況	11
(3) 令和5年度入退所状況	12
(4) 入浴状況	13
(5) 理美容サービスの状況	14
(6) 月別外泊状況	14
3. 研修報告	
(1) 内部研修	15
(2) 外部研修	16
4. 会議報告	
(1) 連絡調整会議実施報告	17
(2) 利用者懇談会実施報告	18
(3) リーダー会議実施報告	19
(4) ユニット会議	21
5. 委員会報告	
(1) 感染症対策委員会実施報告	26
(2) 研修委員会実施報告	27
(3) 入浴委員会実施報告	28
(4) リフレッシュ委員会実施報告	29
(5) 食事・口腔ケア委員会実施報告	30
(6) 危機管理委員会実施報告	31
(7) 身体拘束廃止委員会実施報告	32
(8) 身体拘束適正化委員会実施報告	33
6. 行事・クラブ・イベント活動報告	
(1) 行事報告	34
(2) 行事食	39
(3) クラブ活動報告	42



<b>7. 来訪者状況報告</b>	
(1) ボランティア訪問状況	46
(2) 面会者状況	47
(3) 施設見学者	47
<b>8. 事故報告</b>	
(1) 特養	48
(2) ショートステイ	50
<b>9. 保守管理報告</b>	52
<b>10. 防災管理報告</b>	54
<b>11. やまぼうし各種報告</b>	
(1) 満足度調査	56
(2) 事故報告	58
(3) グループホームやまぼうし活動報告	59

# I 統括本部

令和6年6月吉日  
統括副本部長 田中 美佐

## (I) 統括本部事業報告

### 1 社会福祉法人大三島育徳会（以下法人）をとりまく動向

令和5年度（以下本年）は、物価と人件費の高騰に翻弄された一年であった。他業界との差を感じる事が多く、介護報酬の増額を期待したが叶わなかった。

令和2年から流行した新型コロナウイルス感染症（以下コロナ）は、感染症5類に移行した。これまで、コロナによって規制してきた、面会や外出を少しずつ復活させてきた。ただ、高齢者や障害者にとっては、コロナの危険がなくなったわけではなく、特養では、利用者職員あわせて、10名以上の感染があった。

当法人は、2000年の創立から24年、博水の郷の開設から丸22年となった。昨年に引き続き、開設当初からの職員が8名、同年に入職した職員6名が継続して勤務している。10年以上勤務している職員が190名中74名で、平均勤務年数が9年6ヶ月となっている。23区内の介護サービス関連の有効求人倍率が、品川が72.0倍、飯田橋が18.3倍、新宿が32.2倍、世田谷区を管轄する渋谷は7.1倍という相変わらず厳しい状況が続いている中（\*1）、当法人では職員の採用は順調で定着が進んだ。残業は月に平均2時間程度（部署によるが）であり、有休も平均70.0%がとれている。求職者が、当法人を希望し、就職した職員が長く勤めてくれているのは、法人を上げて働きやすい職場環境を作っているからと思われる。

\*1 東京労働局 有効求人・求職バランスシート 令和6年3月分

### 2 令和5年度 心のバリアフリー好事例事業所に選定（都内10社）

東京都が、全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続けることによる、心のバリアフリーを実践している企業を募集した。それに応募し、好事例企業として以下の理由により選ばれた。

- ・全職員で障害を理解しフォローできる体制づくり
- ・地域に向けた障害者理解の機会と発信
- ・認知症の方が地域で安心して暮らして続けていくための支援

平成30年度より始まった東京都の事業である。現在、登録企業が約650社ある中で、今年度の好事例企業10社のうち1社に選ばれた。これまで55社が好事例企業と選定されている。（ANA, JAL, 東急電鉄, 帝国ホテル, TOTO等）

博水の郷では、障害を持っている職員が18年、10年と長く勤続している。

### 3 法人事業概況

#### (1) 終了事業

令5年9月に、12年運営していた喜多見だんちデイの業務を終了した。地域密着で地元との連携を続けてきたが、博水の郷とタガヤセ大蔵のデイサービスに引き継ぐことでより、終了することとした。

グループホームやまぼうしも、令和6年9月のURとの20年の賃貸借契約期限にむけて、準備を行った。業務終了に向けてご利用者の博水の郷への移動、職員の異動を行い地域にも説明した。令和6年3月末にご利用者9名中6名はすでに移動していた。（令和6年4月末にご利用者0となった）

## (2) コロナ対策

令和5年度は、5月に5類になったとはいえ、高齢者の重症化の恐れがあったため、面会を緩和したものの時間と場所の制限は行っていた。施設内での標準予防策は継続した。東京都による職員のPCR検査を、引き続き博水の郷では毎週行った。3月で検査は終了したが、毎週平均35名の職員が検査を行い、予防となっていた。

## (3) 三交会との連携

令和元年度から引き続き連携している。三交会への出向職員は令和5年度末17名で、統括施設長、施設長、介護課、相談課、医務課、デイサービス課、居宅支援課、事務課にそれぞれ所属している。また、三交会からも、今年度は障害者支援局に1名転籍してきた。転籍者2名、出向者1名、出向からの復帰者2名である。職員の行き来は活発である。職員採用については、当法人と三交会が協力して就職フェアへの参加、資料の作成などを行った。さらに、経営会議は当法人と三交会について議論を重ねている。三交会部課長会議にも、当法人の統括副本部長2名と事務局長の合計3名が参加している。各部署間でも合同会議や情報交換を一緒に行った。研修については、接遇マナー研修や実務者研修などを協力して行った。

## (4) 社会福祉連携推進法人設立

設立に向けて準備していたが、当法人においては、急いで設立する必要がないと理事会で判断した。今後、状況を見ていきたい。

## (5) ファンドレイジング

### ① 補助金・助成金

東京都からは経営支援補助金、介護職員宿舎借り上げ支援助成金、防災・減災体制推進事業補助金。世田谷区からは、物価高騰給付金、短期入所事業等運営費補助金、知的障害者GH運営費補助金、世田谷区研修費助成金などの補助金があった。東京都と世田谷区その他からの補助金を合わせて5,535万円が交付された。経営支援補助金については、他法人との合同研修、自治会との防災訓練、事業継続計画（BCP）の見直しとそれに基づく訓練の実施などが認定された。当法人の事業活動収支差額はプラス3,317万円であった。

### 【主な交付補助金】

a 経営支援補助金	632万円
b 東京都介護職員宿舎借り上げ支援助成金	931万円
c 世田谷区物価高騰給付金	754万円
d 東京都防災・減災体制推進事業補助金	1,027万円
e 東京都物価燃料高騰緊急支援金	185万円
f 世田谷区短期入所事業等運営費補助金	702万円
g 世田谷区知的障害者GH運営費補助金	252万円

一方、人件費率については、約66.9%だった。職員は全員直接雇用の為、紹介・派遣会社への資金の流失はなく人件費の上昇を防いでいる。

## ② 寄付金

社会福祉法人として、継続的に寄付金を募った。ご退所されたご利用者のご親族様より、200 万円のご寄付をいただいた。別の御利用者ご本人名義で年間 80 万円のご寄付をいただいた。令和 5 年 3 月からクラウドファンディングを行った。これは、社会福祉法人ではあまり例がない。105 万円の目標のところ、116 万円ご寄付いただいた。車いす 18 台を購入することができた。寄付金は年間で 878 万円となった。

## 4 最重点施策

### (1) 職員の確保・定着

#### ① 採用

介護人材不足が深刻化する中、当法人の職員採用は順調だった。法人全体で入職者は正職員 18 人、非常勤職員 3 人合計 21 人だった。一方、正職員 15 人、非常勤職員 10 人の合計 25 人が退職した。基幹施設である博水の郷介護の正職員の退職者は 0 であった。介護・福祉人材の確保・定着が厳しい中、人材対策室が中心となり求人ならびに定着に向けての取り組みを実施した。

当法人、三交会どちらも人材紹介会社に頼らない直接雇用で職員を確保した。非常勤の退職が多いのはカフェの人員体制を変えたためである。

#### ② 育成・定着

当法人は、各事業所において、職員が就職後、個別研修計画を立てている。新入職者本人も目標設定をし、それに従い、指導・育成を行っている。本人のスキルアップの為、内部研修、外部研修を積極的に受けてもらっている。資格取得を奨励している。今年度介護福祉士に 10 名が合格した。

職員の定着を目指し、福利厚生を充実させた。東京善意銀行より、多くの寄付物品が届いたため、職員ビンゴゲームにより職員に還元した。東京都のソウエルクラブに入会している。年に一度の健康生活用品配布は職員の楽しみの一つとなっている。

### (2) 効率的・効果的な事業運営

#### ① 利用率

特養博水の郷の利用率は、前年度よりも 0.6%増加した。91.0%となった。前年度と比べて入院による空床は 44 床増の 1,259 床だった。退所による空床は 152 床減の、1,720 床だった。総空床数は年間を通して 108 床減の 2,979 床だった。ショートステイは年間稼働率 123.6%となり、博水の郷拠点の利益を支えた。空所を利用したショートステイ利用がうまくいった。特養の空所利用後の稼働率は 95.3%と昨年 93.4%を 1.9%上回った。

やまぼうしといろえんぴつで、大きく稼働が減少した。いろえんぴつは、8 月入院した方が、年度末まで退院することができず 7 か月空所となっていた。やまぼうしは、令和 6 年 9 月の事業終了のため、利用者が年度末、博水の郷に移動していったため、稼働が落ちた。た。もともと、利用者数が少ないやまぼうしデイサービスは、稼働率 13.6%と大きく落ち込んだ。

## ② 水道光熱費

博水の郷の光熱費が前年度より約 658 万円減少した。電気・ガスともに使用料が増えているにもかかわらず、料金は減少した。水道料はほぼ横ばいだった。東京都と世田谷区による、物価高騰補助金は合計 939 万円だった。

単位：円

	4 年度	5 年度	前年度比
水道料金	10,119,458	10,334,497	215,039
電気料金	23,711,937	18,069,124	△5,642,813,
ガス料金	5,108,481	3,952,675	△1,155,806
合計	38,939,876	32,356,296	△6,583,580

水道使用量	28,118 m <sup>3</sup>	28,640 m <sup>3</sup>	522 m <sup>3</sup>
電気使用量	799,548kwh	812,616kwh	13,068kwh
ガス使用量	40,893 m <sup>3</sup>	44,315 m <sup>3</sup>	3,422 m <sup>3</sup>

## ③ 事業費・事務費

法人全体の事業費 11.7%。事務費 16.9%、合計 28.6%は、23 区内の特養の平均 29.2%より若干良かった。

### (3) 地域における公益的な取り組み

①法人独自の取り組み、②区市町村域における連携による取り組みを行った。

#### ① 法人独自の取り組み

- ・「子ども食堂」を「かふえいろどり」を利用し、2 ヶ月に1度の頻度で行った。
- ・令和 5 年度「だんだんまつり」(町会をはじめ地域と法人をつなぐまつり)をおこなった。400 名ほどの方が来訪してくれた。
- ・認知症カフェを、用賀あんすこで 1 ヶ所毎月、二子あんすこで 2 ヶ所毎月、博水の郷では 2 ヶ月に 1 回、行っていた。
- ・相談支援型パントリーを 2 ヶ月に 1 回行った。地域で困窮している方の生活相談を受けて食品を配布した。
- ・居住支援法人として、一名の区民を支援している
- ・また多くの電話相談を受け、部屋を紹介したが、成約には至らなかった

#### ② 区市町村域における連携による取り組み

- ・相談支援型パントリーは、2 ヶ月に一度の頻度で行った。福祉相談を受け、食品の配布を行った。食品と告知について、地区社協の協力があつた。
- ・鎌田南睦会「どんと焼き」準備をおこなった。
- ・地域包括支援部は、アクション講座(世田谷区版認知症サポーター養成講座)を積極的に行った。
- ・認知症カフェを、地域と連携して用賀あんしんすこやかセンター、二子玉川

あんしんすこやかセンターがそれぞれ行った。

- ・用賀と二子玉川の両あんしんすこやかセンターが中心となり、認知症の人をつなぐ「RUN 伴」を行った。
- ・世田谷福祉有志の会として、あんすこや学校、ボランティア協会に、車いすの利用の仕方や介護の仕方の講義を行った。
- ・世田谷区社協の手伝いとして、フードバンクの食糧配布のための物品を日本橋の倉庫に取りに行き、三軒茶屋までの配送を毎月1回おこなった。
- ・居住支援法人として、東京都と世田谷区の居住支援協議会に入り、情報を共有した。

#### (4) 広報活動の強化

広報誌「せせらぎ」を年2回発行。また、ホームページの更新は部署によっては毎日行っている。ホームページの採用募集欄を見て応募してきた方もいた。

法人インスタグラムは7,000人以上のフォローがあり、社会福祉法人としては突出している。法人ツイッター、irodori(玉川福祉作業所)インスタグラム、かふえいろどりインスタグラム、二子あんすこインスタグラム、博水の郷施設長インスタグラムは頻繁に更新している。

#### (5) 国、東京都、世田谷区への働きかけ

##### ① 世田谷区長への要望書提出

世田谷区保坂区長に対し、世田谷区内施設長会として要望書を2回提出した。特に物価高騰に対する助成について昨年よりの継続と増額の要望を行ったことで、当法人では754万円の助成金を受け取ることができた。

##### ② その他のソーシャルアクション(理事長 田中)

理事長の令和5年度の要職。

- i 東京都高齢者福祉施設協議会会長(R3年4月～、令和5年度からも再任)
- ii 全国老人福祉施設協議会副会長(R3年6月～、令和5年度からも再任)
- iii 東京都社会福祉協議会理事(R3年6月～、令和5年度からも再任)
- iv 東京都福祉保健財団理事(R3年6月～、令和5年度からも再任)
- v 東京高齢福祉推進協議会顧問
- vi 世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会代表幹事
- vii 社会福祉法人三交会理事長
- viii 全国介護福祉政治連盟幹事長(R5年8月～)

年間を通じ、国会議員、都・区議会議員に対するロビー活動を継続して行った。その結果、介護報酬改定では、プラス改定となった。また、東京都では、介護職とケアマネジャー、相談員に対する居住支援費が来年度より1万円(5年未満介護職はプラス1万円)支給されることになった。

#### (6) デジタルトランスフォーメーション(以下「DX」という\*1)に向けた取組み

ITコンサルティングをうけ、改革を行っている。職員全員の、個人メールアドレスは定着している。災害や緊急時連絡に役立てるため、訓練を兼ねて、こ

のメールアドレスを利用し、ビンゴ大会を4回行った。法人がいただいた物品を職員に楽しんでもらいながら配布した。また、このメールアドレスを使って全員に早急に知らせたい通知や案内を、迅速に送ることができるようになった。

勤怠のタイムカードシステムは定着した。職員から、出勤簿の記入がなくなり楽になったという声が上がっている。

部課長連絡会議、連絡調整会議は、主にZOOMを利用し、時間の短縮と会議の効率化を図った。

\*1 「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。」平成30年12月 経済産業省「DX推進ガイドライン」

## 5 統括本部各室の取り組み

統括本部の下、経営戦略室、地域公益活動室、人材対策室、検査室、情報・広報室、災害対策室が行ったおもな取り組みは、つぎのとおりである。

### (1) 経営戦略室

#### ① 新規事業

上用賀「ふじみ荘跡地」の障害者施設の計画を進めた。「カミロックス(仮称)」。障害者の生活介護とグループホーム2ユニットの施設である。東京都との補助協議が難航しており開設時期が令和8年から9年に延期される。

#### ② 新型コロナ対策

今年もコロナ対応の1年だった。しかし5類になったことで、特養の入所、ショートの利用は積極的に受けた。特養、ショートとも入所時には、抗原検査を行ってからの利用としていた。稼働率は、前年度比特養、ショート、デイサービス、タガヤセ大蔵は昨年を上回った。喜多見団地デイは、狭小であったため、コロナ感染をきらった利用控えがあり、9月に事業を終了した。

特養は目標稼働率97%に対して、91.0%と6.0%下回った。空床利用後の稼働率は、95.3%だった。特養の空床を特養で有効的に利用できた。地域密着型のデイサービス「タガヤセ大蔵デイ」は、黒字だった。「喜多見だんちデイ」はコロナを避けた利用控えがあり稼働は伸びず、営業終了となったが、結果は黒字、12年間通しても黒字で終わった。博水の郷デイは、稼働率79.3%と伸び悩んだ。

職員は全事業所において、感染対策を徹底していた。それでも感染があった。今年度は感染力が強く感じた。対策は続け、今後も事業所内感染を抑え防ぎご利用者の健康を守っていきたい。

③ 大三島育徳会「令和5年度SWOT分析」

## 「令和3年度～令和5年度SWOT分析」

### 1 内部環境

#### (1) 強み (Strengths)

- ① 人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力
- ② 高齢・障害両分野の運営
- ③ 都内特養で2番目の「住宅確保要配慮者支援法人」の認定
- ④ 複数の社会福祉法人との交流と協働
- ⑤ 社会福祉法人三交会との強い連携体制
- ⑥ 高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力
- ⑦ 地域の町会との強い連携体制
- ⑧ 地域公益活動室による様々な取り組み
- ⑨ 災害対策室による取り組み

#### (2) 弱み (Weaknesses)

- ① 低い利用率（稼働率）
- ② 介護職員不足
- ③ ICT化の遅れ
- ④ 老朽化による設備・備品修繕・新費用の増加
- ⑤ 資格保有者等の不足
- ⑥ 管理職の育成不足

### 2 外部環境

#### (3) 機会 (Opportunities)

- ① コロナ関連補助金制度の充実
- ② WAMによる新型コロナ対応支援資金融資制度
- ① 国によるDXの推進
- ② 他産業からの労働力の流入
- ③ 東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充
- ④ 世田谷区介護・看護職員宿舎借り上げ事業
- ⑤ 社会福祉法人三交会の事業再生
- ⑥ 外国人技能実習制度の拡大
- ⑦ 世田谷区、東京都による物価高騰支援助成金
- ⑩ 新たなプロポーザルへの参加

#### (4) 脅威 (Threats)

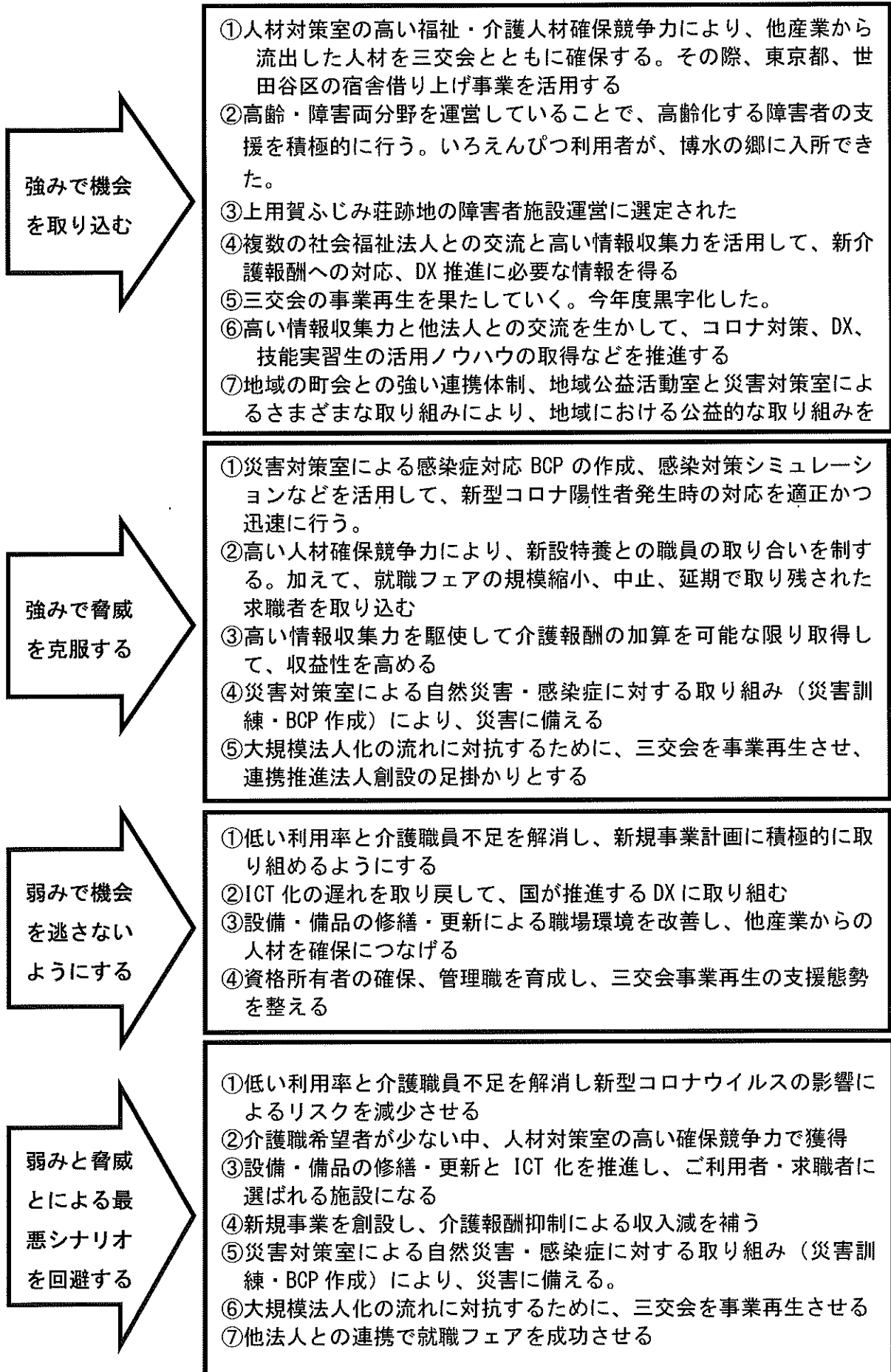
- ① 新型コロナ陽性者発生による職員の欠員、受け入れ抑制
- ② 新型コロナによる利用控え
- ③ 近隣地域における新設特養の増加
- ④ 利用者確保に関する競争激化
- ⑤ 介護報酬の抑制傾向
- ⑥ 職員の疲弊
- ⑦ 台風・ゲリラ豪雨等の自然災害を被りやすい立地（多摩川他河川が近い）



# SWOT フレームのまとめ

	外部環境	内部環境
好影響・プラス面	<p><b>機会 (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① コロナ関連補助金制度の充実</li> <li>② WAM のコロナ対応支援資金融資制度</li> <li>③ 国による DX の推進</li> <li>④ 他産業からの労働力の流入</li> <li>⑤ 東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充</li> <li>⑥ 世田谷区介護職員宿舎借り上げ事業の開始</li> <li>⑦ 社会福祉法人三交会の事業再生</li> <li>⑧ 外国人技能実習制度</li> <li>⑨ 世田谷区、東京都による物価高騰支援助成金</li> <li>⑩ カフェ事業による就労訓練</li> </ul>	<p><b>強み (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力</li> <li>② 高齢・障害両分野の運営</li> <li>③ 都内特養の中で 2 番目の「住宅確保要配慮者支援法人」の認定</li> <li>④ 複数の社会福祉法人との交流と協働</li> <li>⑤ 社会福祉法人三交会との強い連携体制</li> <li>⑥ 高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力</li> <li>⑦ 地域の町会との強い連携体制</li> <li>⑧ 地域公益活動室による取り組み</li> <li>⑨ 災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成）</li> <li>⑩ プロポーザルでの事業の獲得地域におけるカフェの運営</li> </ul>
悪影響・マイナス面	<p><b>脅威 (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新型コロナ陽性者発生による職員の欠員、受け入れ抑制</li> <li>② 新型コロナによる利用控え</li> <li>③ 近隣地域における新設特養の増加</li> <li>④ 国の制度の見直し</li> <li>⑤ 介護報酬の抑制傾向</li> <li>⑥ 就職フェアの規模縮小、中止、延期</li> <li>⑦ 台風・ゲリラ豪雨等の自然災害を被りやすい立地（多摩川他河川が近い）</li> <li>⑧ 大規模法人化の流れによる吸収合併・事業譲渡の増加</li> <li>⑨ 職員の疲弊</li> </ul>	<p><b>弱み (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 管理職になる職員の育成</li> <li>② ICT化の遅れ</li> <li>③ 老朽化による設備・備品修繕・新費用の増加</li> <li>④ 資格保有者等の不足</li> <li>⑤ 低い利用率（稼働率）</li> </ul>

# SWOT 分析による課題整理



# SWOT 分析に基づく実績報告

(令和3年4月～令和6年3月)

## 1. 強みによる機会の取りこみ

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力により、他産業から流出した人材を三  
交会とともに確保する。その際、東京都、世田谷区の宿舍借り上げ事業を活用する。  
⇒新卒入職者、中途入職者ともに、宿舍借り上げ事業を活用した
- ②高齢・障害両分野を運営していることに加えて、「住宅確保要配慮者支援法人」の認  
定を活用し、近隣の宗教法人から借地して、住宅確保のニーズに応える都市型軽費  
老人ホームを創設する  
⇒都市型軽費老人ホームの計画は難しくなった
- ③複数の社会福祉法人との交流と高い情報収集力を活用して、新介護報酬への対応、  
DX 推進に必要な情報を得る  
⇒新介護報酬、LIFE の活用は他法人に情報を伝える側になった
- ④三交会の事業再生を果たして、社会福祉連携推進法人創設をめざす。  
⇒三交会は、資金収支で黒字化した。特養 4 床増床により稼働率が増えた。の満床  
も近く、ショートステイも 100%を超える月も出てきた。職員は充足しつつある。  
連携推進法人設立は、役員構成について、東京都の指導が入り、停滞している。
- ⑤高い情報収集力と他法人との交流を生かして、コロナ対策、DX、技能実習生の活用  
ノウハウの取得などを推進する  
⇒コロナの感染は最小限で抑えている。DX を少しずつ進めている。技能実習生は夜  
勤を除き、独り立ちした。
- ⑥地域の町会との強い連携体制、地域公益活動室と災害対策室によるさまざまな取り  
組みにより、地域における公益的な取り組みを推進する  
⇒町会との連携を行い、災害訓練をおこなった。町会の行事の準備を行った。

## 2. 強みで脅威を克服する

- ①災害対策室による感染症対応 BCP の作成、感染対策シミュレーションなどを活用し  
て、新型コロナ陽性者発生時の対応を適正かつ迅速に行う。  
⇒施設内の感染を最小限に抑えた。
- ②高い人材確保競争力により、新設特養との職員の取り合いを制する。加えて、就職  
フェアの規模縮小、中止、延期で取り残された求職者を取り込む。  
⇒就職フェアは友好施設と開催したが、就職者はいなかった。ハローワークによる、  
当法人だけの就職フェアをおこない、採用に結びついた。ハローワークを通じ、継  
続的に求職者の応募があった。
- ③高い情報収集力を駆使して介護報酬の加算を可能な限り取得して、収益性を高める  
⇒職員が、できるだけ加算を取るよう努力し、加算収益が増えた。
- ④災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成）によ  
り、災害に備える。  
⇒今年度は大きな災害がなく、無事に過ごせた。
- ⑤大規模法人化の流れに対抗するために、三交會を事業再生させ、連携推進法人創設  
の足掛かりとする  
⇒三交會は、順調に収益が回復している。特養のベッドもあけ、ショートも受け入  
れるようになった。連携推進法人の設立準備を行っている。

### 3. 弱みで機会を逃さないようにする

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し、新規事業計画に積極的に取り組めるようにする  
→利用率は上がったぶしょもあれば下がった部署もあった。かふえいろどりは、無事に開設した。上用賀ふじみ荘跡地の障害者施設のプロポーザルに応募し、8年度からの運営事業者として選ばれた。
- ②ICT化の遅れを取り戻して、国が推進するDXに取り組む  
→介護はほのぼのをとりいれ、見守りを行うようになった。職員全員メールアドレスを付与した。タイムカードを取り入れる準備を1年間かけて行い、来年度4月から全面的に運用していく。
- ③設備・備品の修繕・更新による職場環境を改善し、他産業からの人材を確保につなげる  
→地域交流室をリニューアルし、職員がくつろげる場所を作った。カフェコーナーのコーヒーを自由に飲めるようにした。博水の郷にミニ販売コーナーを設け、職員の楽しみを作った。博水の郷のベッドを一部入れ替えた。
- ④資格所有者の確保、管理職を育成し、三交会事業再生の支援態勢を整える  
→資格支援をおこなった。介護支援専門員2名。介護福祉士7名が合格した。

### 4. 弱みと脅威とによる最悪シナリオを回避する

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し新型コロナウイルスの影響によるリスクを減少させる  
→介護職員は充足している。利用者の入院による空床、退所による空床が多くあった。
- ②就職フェアの規模縮小・中止・延期による職員不足を人材対策室の高い確保競争力で補う  
→ハローワークのおかげで、職員の紹介は十分に受けている。採用も順調に行えた。
- ③設備・備品の修繕・更新とICT化を推進し、ご利用者・求職者に選ばれる施設になる  
→20年の劣化が見えるので、改良していく。ベッドは10台入れ替えた。
- ④新規事業を創設し、介護報酬抑制による収入減を補う  
→就労訓練事業を行うカフェを令和4年7月より開設した。令和8年度より、障害者施設を世田谷区の公募で選ばれ運営することになった。
- ⑤災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成）により、災害に備える。  
→今年度は大きな災害がなかった
- ⑥大規模法人化の流れに対抗するために、三交会を事業再生させ、連携推進法人創設の足掛かりとする  
→三交会は順調に運営・経営できている。職員も充足してきた。ベッドの空きもなくなった。連携推進法人は、参加法人が集まっているが、役員構成で都の指導が入り、設立が停滞している。

## (2) 地域公益活動室

### ① 「地域公益活動」への参加

#### 〈地域関係〉

- ・ 年末の夜警参加。鎌田南睦会、玉川町会、瀬田町会
- ・ どんと焼き設営手伝い
- ・ 鎌田南睦会お祭り設営準備
- ・ 喜多見だんちお祭り設営と出店

#### 〈法人内関係〉

- ・ RUN 伴（用賀、二子玉川あんすこ主催）
- ・ 認知症カフェ4カ所 上用賀茶房（用賀あんすこ）ホットカフェ1号店、2号店（二子あんすこ）、博水カフェ

### ② 「コージープレイス」の運営

平成31年1月より毎水曜日に開催していたが、令和5年度は休止中。

### ③ 住宅確保要配慮者居住支援の取り組み

住居確保に困難を有する住民の、住確保と生活支援を総合的に行うことを目的として令和3年9月に法人として認可された。

今年度は引き続き、1名の支援に取り組んだ。見守り、受診同行。地域活動への誘い。関係機関と情報交換を行い、本人の意向にできるだけ沿った支援を行った。他の電話相談は20件以上になった。

東京都と世田谷区の居住支援協議会に属し、会議に参加し問題点を共有した。

### ④ 「パントリーピックアップ」への協力

平成30年11月より「ぷらっとホーム世田谷」に協働している。「ぷらっとパントリー」とは、生活困窮者を対象とした、実施会場に直接お越しいただき、ご自身で必要な食品を選び無料で持ち帰っていただく取り組みである。本法人の職員が、毎月1回開催時の配送担当として参加した。

### ⑤ 第5回「だんだんまつり」の開催

今年度は久しぶりに開催できた。まだコロナが不安なので、午前中ご利用者とご家族。午後は地域の方と、時間を分けてご来訪いただいた。延べ400名の方に楽しんでいただいた。

### ⑥ 相談支援型パントリー

2ヶ月に一度、社会福祉協議会からのご寄付物品を用いて、地域の方へ福祉相談を兼ねて、食品配布を行った。平均4名がご来所。

### ⑦ 子ども食堂

「かふえいろどり」において、2ヶ月に1回、「子ども食堂」をおこなった。平均30名くらいの参加人数となっている。

### (3) 人材対策室

#### ① 人材確保

介護・福祉の人材確保が年々厳しくなっている。無料の就職フェアに出来るだけ多く申し込みを行い今年度は計14回の参加となった。親しくさせて頂いている法人との協働により、今年で5回目となる就職フェアを企画・運営・開催した。名称は「TOKYO 未来を創る社会福祉法人協力会就職面接会・相談会」である。多くの求職者が来場し、各法人への採用につながった。

毎年、本法人へ卒業生が入職している学校の授業を定期的に行い、その甲斐あってか複数名の入職につながった。法人全体で新卒・中途採用合わせて41人の応募がありその中で23人を採用した。

#### 令和5年度参加就職フェア

日付	フェア名	日付	フェア名
6月16日	看護協会面接会	10月24日	三茶おしごとカフェ面接会
6月28日	ツアー面接会	11月13日	ハローワーク常駐説明会
9月14日	ケアワーカーフォーラム	11月23日	就職フォーラム
9月19日	ハローワーク常駐説明会	12月3日	看護協会面接会
9月30日	TOKYO 未来を創る社会福祉法人協力会面接会	12月19日	ハローワーク常駐説明会
10月5日	世田谷区施設長会フェア	1月25日	世田谷区就職フェア
10月12日	ツアー面接会	2月13日	ハローワーク常駐説明会

#### ② 姉妹法人である社会福祉法人三交会の支援

人材確保で協働している社会福祉法人三交会は次年度の新卒採用、退職者の補充、採用が順調に進んだ。求人票の作成の工夫とハローワークなどの求人につながる機関への法人PRを行った。大三島育徳会と三交会合わせて33人を採用した。

求職者の大半は、ホームページにより法人や施設の情報を取得する。そのため、各事業所において更新の頻度を上げるように働きかけた。来年度に取り組む項目は以下のとおり。

- ・求職者獲得の為にSNSに力を入れて更なる情報発信
- ・各種学校への周知を強化する
- ・求人用のパンフレットを作製し、ホームページへアップする。

#### ③ 職員数（令和6年3月31日現在）

	男性	女性	合計
常勤職員	58	82	140
非常勤職員	8	37	45
合計	66	119	185

④ 入退職者数（令和5年度）

大三島育徳会

入職者	21	博水の郷	6	介護職員	正職員	2
				看護師	正職員	3
				栄養士	正職員	1
		玉福	5	支援員	正職員	4
				看護師	非常勤	1
		いろえんぴつ	1	支援員	正職員	1
		地域包括	8	相談員	正職員	6
事務員	非常勤			1		
かふえいろどり	1	調理・接客	正職員	1		
退職者	26	博水の郷	8	介護職員	非常勤	3
				看護師	正職員	2
				栄養士	正職員	1
				デイ	正職員	2
		やまぼうし	1	介護職員	非常勤	1
		二子のわたし	2	介護職員	非常勤	2
		地域包括	2	相談員	正職員	2
		玉福	6	支援員	正職員	4
				看護師	非常勤	1
		いろえんぴつ	2	支援員	非常勤	1
かふえいろどり	2	支援員	正職員	2		
かふえいろどり	4	調理・接客	非常勤	4		
青葉台さくら苑	1	介護職員	正職員	1		

(4) 検査室

① 実地指導

法人に対して世田谷区から実地検査があったが大きな指摘事項はなかった。法人事務局の日頃の努力があり、書面指摘は無かった。

来年度は、実地指導が予想される事業所があるので準備を行っていく必要がある。

② 内部監査

昨年に引き続き姉妹法である社会福祉法人三交会「特別養護老人ホーム青葉台さくら苑」に対して内部監査を実施した。指摘事項がいくつかあり修正中である。算定根拠の不明瞭な加算請求が多くみられた。加算のチェックリストを作成して算定根拠に基づいて請求を行うようにする。

③ 第三者評価

「特別養護老人ホーム博水の郷」が第三者評価を受審した。大変良い評価を得ることができた。

④ その他

介護保険事業所の加算取得にあたり、算定根拠が不明瞭な点があり他法人に算定取得根拠について説明を聞きに、事業所職員に同行し把握を行った。

## (5) 情報・広報室

### <今年度報告>

統括本部と連携し、法人・事業所の認知度向上に努めた。また、法人全体の情報を調整・統括し、地域に根ざした法人として、統一性維持とブランド力強化に努めた。Instagramを開設し、ホームページとともに毎日活発に更新することに努めた。次年度は迅速な情報発信のため、情報広報室のメンバーを増員する予定である。各事業所で活発に事業の内容を更新、ご利用者の生活や法人の活動状況を可視化し、魅力的な SNS の発信、ホームページ作りに努める。

#### i 情報・広報室

- ・各事業所でこまめにホームページとInstagramを更新した。特にInstagramの更新には力を注ぎ、フォロワー数が7,000名を超えることができた。

次年度は法人内各事業所で、それぞれInstagramのアカウントを持っているため、発信内容の共有に努める。

- ・求職者が就職先を選ぶ際、情報収集の手段として一番活用されるのがホームページである。法人職員が生き生き働く姿を伝えるための「談話室」が定着している。職員紹介や、介護の魅力発信につながるとともに、法人内職員同士の交流のきっかけ作りにもなっている。XやInstagramなども活用していく。

#### ii 広報せせらぎ委員会

- ・令和5年度は、昨年発行できなかった18号と、19号・20号の3回発行した。広報誌では、クラウドファンディングにて車いすを購入、コロナ5類移行開始した子ども食堂や相談型パントリー（フードパントリー）、博水の郷カフェ（認知症カフェ）などの地域公益活動、能登災害支援の報告などを紹介した。また職員のお国自慢から、職員のペット自慢に変えて新たな連載を開始した。次年度も法人の現況報告や行事についての他にも、ご利用者やご家族を始め関係機関地域の方に、法人の活動や職員の魅力を発信に努める。



## (6) 災害対策室

### <今年度報告>

7月に水害対策訓練として大雨時に活用できる河川ライブカメラとハザードマップを確認、土囊ステーションの場所を現地確認した。

9月にはやまぼうしの水害避難訓練と伝言ダイヤルの確認訓練を行い、合わせて法人Gmail活用の訓練も行っている。

1月には2年半ぶりに救命講習を行ったが、博水の郷でコロナが発生してしまい、参加者が減少してしまった。また、福祉避難所開設訓練も行い、区への情報提供シートを利用して、災害時の周辺の状況や、避難者、備蓄品の活用などの想定を行った。

3月には災害体験ゲーム KIZUKI の体験会を青葉台さくら苑と合同で行った、刻々と変化する状況の中、限られた人員でどう施設の運営を行っていくかの体験ができた。また、毎年の大規模災害訓練をコロナ禍以降初めて町会と合同で実施、火災発生から消防隊への引継ぎと、防災用品の確認を行った。お互いにメンバーが変わっており、顔合わせも兼ねることができた。

### ① 会議

#### 令和5年度

	日時	審議内容
第1回	令和5年 4月28日	・感染症対策 ・今年度計画の立案（各訓練の担当者決め）
第2回	5月26日	・感染症対策 ・福祉避難所連絡会の報告
第3回	6月30日	・感染症対策 ・洪水訓練について
第4回	8月25日	・感染症対策 ・やまぼうし洪水避難訓練について ・災害用伝言ダイヤル訓練について
第5回	9月29日	・感染症対策 ・連絡訓練結果報告 ・9/10 やまぼうし実施の洪水避難訓練報告 ・BCPの更新について
第6回	10月27日	・感染症対策 ・救命講習について
第7回	11月24日	・感染症対策 ・福祉避難所設営訓練について ・博水の郷自衛消防訓練について ・博水の郷自衛消防隊の表彰について
第8回	令和6年 1月24日	・福祉避難所設営訓練
第9回	2月16日	・感染症対策 ・救命講習実施の報告 ・災害想定ゲーム KIZUKI について ・大規模災害訓練について

第 10 回	3 月 26 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染症対策</li> <li>・ 災害想定ゲーム KIZUKI 開催報告</li> <li>・ 博水の郷消火器訓練の時間について</li> <li>・ 今年度の振り返り</li> <li>・ 次年度の担当者について</li> </ul>
--------	----------	---

## ② 訓練

日時	訓練内容	参加人数
7 月 29 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 水害対策訓練 (避難方法、避難判断タイミングの判断、法人内での情報共有と協力体制の検討)</li> </ul>	災害対策室 メンバー
9 月 15 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 災害伝言ダイヤルを利用した連絡訓練</li> <li>・ 法人 Gmail 確認訓練</li> </ul>	全職員
1 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉避難所設営訓練 (被害状況確認、開設時仕様器具の取り扱い方法)</li> </ul>	博水の郷職員 災害対策室 メンバー
3 月 10 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大規模防災訓練 (火災時の初期対応から消防隊引継ぎまでの動き、防災用品の収納場所と品目の確認)</li> </ul>	博水の郷職員 災害対策室 メンバー

## ③ 災害対策マニュアル

- ・ 新型コロナウイルス対策マニュアルの見直し (大三島育徳会、三交会)
- ・ 洪水時等の避難確保計画の見直し

## ④ 社会福祉法人三交会 (青葉台さくら苑) との連携

- ・ 感染症マニュアル・BCPマニュアルの作成指導
- ・ BCP訓練、福祉避難所設営訓練の指導
- ・ 地域との合同防災訓練の指導および参加

## (7) 全体会議・法人部課長連絡会

下記のとおり法人部課長会議が ZOOM 方式で 11 回、書面で 1 回、開催された。高齢者支援局と障害者支援局の現場レベルでの連携・情報交換・人事交流を促進する役割を果たした。事業の活性化、組織のスリム化につながっている。

全体会議はハイブリッド方式で開催した。

### ●全体会議開催日

令和 5 年 5 月 17 日 (現地参加者 78 名、ZOOM 参加者 47 名、合計 125 名)

### ●法人部課長連絡会開催日

令和 5 年 4 月 19 日	5 月 17 日	6 月 21 日
7 月 19 日	8 月 16 日	9 月 20 日
10 月 18 日	11 月 15 日	12 月 20 日 (書面)
令和 6 年 1 月 17 日	2 月 22 日	3 月 21 日

## (Ⅱ) 法人財務会計報告

統括副本部長 田中 美佐

### 1. 総括

令和5年度末決算における法人全体の「事業活動資金収支差額」(※1)は3,317万円となった。昨年は4,308万円だった。特養、訪問、やまぼうし、いろえんぴつが減収、また喜多見団地デイが期の途中で業務終了となったため、昨年度より減収となった。

経営支援補助金、物価高騰の助成金など補助金・支援金が合計で5,535万円あった。今回、防災・減殺体制推進事業補助金として1,027万円受け取り非常用電源を新しく設置した。物価高騰給付金は、世田谷区と東京都と合わせて、937万円だった。

一方、「当期資金収支差額合計」(※2)は、589万円となった。昨年より2,728万円の減であった。非常用電源設置の自己負担が大きかった。

#### <収入面>

事業活動収入は、11億9,621万円となり、過去最高となった。12億には届かなかった。昨年より約1,000万円増だった。今年度も都や区の補助金・助成金等にできる限り申請をした。経営支援金など約5,535万円の補助金・助成金等が交付された。(表1参照)

居宅介護支援事業所博水の郷も、3,145万円で過去最高収入であった。地域包括支援部においては、今年度も事業活動収入が1億円を超えた。当期収支差額も、256万円と黒字となった。

令和5年度補助金・助成金一覧表(表1)

補助金名	主体	申請内容	合計金額
東京都経営支援補助金	東京都	経営支援	6,325,000
世田谷区高齢者・障害者施設等支援金	世田谷区	知的障害者GH運営費助成金	2,520,000
		短期入所事業運営補助金	7,021,000
		研修補助金	1,110,000
東京都防災・減災体制推進事業	東京都	非常用電源	10,027,000
東京都物価燃料高騰緊急支援金	東京都	光熱費高騰の助成	1,836,000
世田谷区物価高騰給付金	世田谷区	光熱費高騰の助成	7,542,000
東京都宿舍借り上げ支援助成金	東京都	借り上げ宿舍	9,319,000
世田谷区介護職員等宿舍借上助成金	世田谷区	借り上げ宿舍	1,722,000
新型コロナウイルス介護サービス提供体制確保事業	東京都	職員手当・感染症対策物品	1,033,000
健康診断補助金	東社協	LED、冷凍庫等	394,648
その他			6,502,255
合計			57,565,574

## <支出面>

事業活動支出は、11億6,304万円で昨年より1,920万円増であった。人件費は7億9,988万円だった。介護職の充実と地域包括支援部の人員を大目に配置した。事業費は昨年より907万円減の1億4,034万円で、事務費は昨年比1,114万円増の2億236万円となった。事業費11.7%、事務費16.9%を合わせて28.6%となった。

### ※1「事業活動資金収支差額」

事業活動による収支には、経常的な事業活動による収入及び支出（受取利息配当金収入と及び支払利息支出を含む。）を記載し、事業活動資金収支差額を記載するものとする。

### ※2「当期資金収支差額合計」

事業活動資金収支差額、施設整備等資金収支差額及びその他の活動資金収支差額を合計して当期資金収支差額合計を記載し、これに前期末支払資金差額残高を加算して当期末支払資金残高として記載するものとする。

出典

宮内 忍 宮内 眞木子 (2013)「社会福祉法人の新会計規則集」 第一法規

## 令和5年度決算資料

表1 予算対比

単位：万円

勘定科目 \ 項目	予算	対予算比	法人合計
事業活動 収入計	122,882	▲3,261	119,621
事業活動 支出計	118,592	▲2,287	116,304
事業活動 資金収支差額	4,290	▲973	3,317
施設整備 収支差額	▲1,681	▲891	▲2,572
その他の活動 資金収支	▲394	238	▲156
当期資金収支 差額合計	2,215	▲1,625	590
当期末支払 資金残高	61,775	▲1,625	60,149

表2 拠点別決算資料

単位：万円

勘定科目	本部	博水の郷 (*1)	やまぼうし	喜多見 だんちデイ	玉川福祉 作業所 (*2)	いろ えんびつ	タガヤセ 大蔵デイ	地域包括支 援センター (*3)	かふえ いろどり
事業活動 収入計	982	74,436	4,686	828	18,944	5,125	2,390	11,140	1,180
事業活動 支出計	1,376	70,931	6,105	829	18,038	4,482	2,154	10,843	1,636
事業活動 資金収支差額	▲394	3,505	▲1,419	▲1	906	643	236	297	▲456
施設整備 収支差額	▲785	▲1,494	▲82	0	0	▲168	0	▲41	
その他の活動 資金収支	428	1,005	0	▲765	▲900	▲397	0	0	474
当期資金収支 差額合計	▲751	3,016	▲1,501	▲766	6	78	236	256	18
当期末支払 資金残高	2,290	52,469	▲4,990	0	2,212	3,252	402	1,927	▲429

## \*1「博水の郷」拠点に含まれる事業所

- 「特別養護老人ホーム博水の郷」
- 「ショートステイ博水の郷」
- 「デイサービス博水の郷」
- 「居宅介護支援事業所博水の郷」
- 「訪問介護事業所二子のわたし」

## \*2「玉川福祉作業所」拠点に含まれる事業所

- 「世田谷区立玉川福祉作業所」
- 「世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場」
- 「相談支援センターフォルテ」

## \*3「二子のわたし」拠点に含まれる事業所

- 「用賀あんしんすこやかセンター」
- 「二子玉川あんしんすこやかセンター」

## 2. 各部・局財務会計報告

統括副本部長 田中 美佐

### (1) 法人本部

#### <収入面>

##### <収入面>

法人本部には事業収入がない。寄付や補助金が収入となる。昨年3月に初めてクラウドファンディングを行った。5月に締め切った結果、75名の支援を受け、105万目標のところ116万円の支援をいただいた。また、退所した特養ご利用者ご家族様より200万円、ご対処されたご本人様より80万円など多くのご寄付いただいた。合計878万円のご寄付となった。ご寄付をいただいた皆様に感謝申し上げたい。

#### <支出面>

主な支出は次のとおり。①役員報酬、②永年勤続報奨金 ③全老協出張研修費 ④交通費、⑤研修費、⑥採用費用。

一番大きなものは、令和9年開設予定の障害者施設の設計に携わる費用で、784万円だった。

### (2) 高齢者支援局

#### ① 博水の郷（施設サービス部、在宅サービス部デイサービス課・在宅支援課）

##### <収入面>

特養の事業収益は、マイナス3,619万円、稼働率は91.0%。空所利用は1,441床で昨年より約500床多かった。空所利用後の稼働率は95.3%だった。退所がこれまでで最多の37人であったが、ショート空所利用を効率的に行った。ショートは、稼働率平均123.6%で、事業収益1億2,877万円だった。デイサービスについて、前年比442万円増の6,964万円となった。居宅介護支援事業所は、職員が利用者数をぎりぎりまで多く担当してくれたこともあり過去最高益を出すことができた。訪問介護事業所二子のわたしは、常勤職が1名退職したこともあり、昨年を下回ってしまったが稼働は順調であった。

表1 空床利用比較

年度	入院空床	退所空床	空床合計	空床利用	空床利用率
30年度	621	254	875	262	29.9%
令和元年度	843	674	1,517	591	39.0%
令和2年度	1,127	1,464	2,591	320	12.4%
令和3年度	1,179	1,031	2,210	644	29.1%
令和4年度	1,215	1,872	3,087	934	30.2%
令和5年度	1,259	1,720	2,979	1,441	48.4%

※ 空床利用率 = 空床利用 ÷ 空床合計

表2 博水の郷事業活動収入

単位：万円

	R5年度決算	R4年度決算	差(R5-R4)
特養	49,253	49,807	▲554
ショーステイ	12,877	11,547	1,330
デイサービス	6,964	6,521	443
居宅介護	3,145	3,029	116
訪問二子のわたし	2,194	2,694	▲500
合計	74,436	73,601	835

#### <支出面>

人件費率は66.8%だった。どの事業所も人手を手厚く配置しているため、昨年より人件費率が上がっている。事業費は11.7%、事務費は14.1%であった。

② グループホームやまぼうし（施設サービス部グループホーム課）

<収入面>

グループホームは令和 6 年 9 月に事業終了を予定していたため、新規の利用者を積極的に受け入れられなかった。年度末には利用者 3 名となった。（令和 6 年 4 月末に全員退所となった）よって収入は前年度よりも 589 万円減の 4,629 万円となった。デイサービスは、稼働が少なく前年度より 17 万円減額となった。やまぼうし合計では、前年比 606 万円減となった。（表 3 参照）20 年間事業を行ってきたが最終的に 1,500 万円を超える負債を抱えての業務終了となる。

表 3 やまぼうし介護保険料収入比較 単位：万円

	R5 年度決算	R4 年度決算	差 (R5-R4)
グループホーム	4,629	5,218	▲589
デイサービス	57	74	▲17
合 計	4,686	5,293	▲606

<支出面>

人件費は昨年とほぼ同額だった。利用者が少なくなっても、人件費を抑えることができなかった事業費、事務費ともに、前年度より 60 万円減となった。

今年度収支が▲1,501 万円、累計で▲4,989 万円の赤字となった。

③ 喜多見だんちデイ（在宅サービス部デイサービス課）

<収入面>

本年も新型コロナウイルスの影響で稼働が伸び悩んだ。理事会で検討した結果、喜多見団地デイの役割は果たしたということで、令和 5 年 9 月に業務を終了した。結果、12 年間で 767 万円の黒字で終了できた。

<支出面>

人件費率は 50.7%であった。事業費は 20.7%、事務費は 17.2%となった。

④ 地域包括支援部

<収入面>

地域包括支援部は、用賀と二子玉川の 2 つのセンターを区より委託されている。委託費、ケアマネジメント費はどちらも昨年とほぼ変わらなかった。

表 4 地域包括支援部収入比較 単位：万円

	令和 5 年度決算		令和 4 年度決算		差 (R4-R3)
	用賀	二子玉川	用賀	二子玉川	
地域包括支援センター	4,704	3,911	4,551	3,833	83
介護予防支援事業	1,521	1,003	1,499	965	▲74
合 計	6,225	4,914	6,051	4,790	2

<支出面>

人件費が 9,134 万円となり前年度より 1,181 万円増となった。地域包括は人材が満たないと成り立たないので、区の配置人数より多く配置した。事務費は 1,605 万円となり、前年度より約 563 万円減となった。昨年は、過誤による未払い消費税を納めたので、実際には例年通りとなった。当期資金収支差額は 256 万円、当期支払い資金残高は 1,927 円となった。

⑤ タガヤセ大蔵デイ（在宅サービス部デイサービス課）

<収入面>

今年度は大きく稼働が増えた。昨年比 338 万円増の 2,390 万円であった。

### <支出面>

人件費が 1,580 万円となった。昨年比 88 万円増である。人件費率は昨年の 68.9%から 66.2%となった。当期資金収支差額は 236 万円、支払資金残高は 974 万円となり、安定していた。

## (3) 障害者支援局

### ① 世田谷区立玉川福祉作業所（就労支援事業部）

#### <収入面>

令和 5 年度の世田谷区の指定管理料を含む受託事業収入が、1 億 7,197 万円で、前年度より 398 万円増えた。就労支援事業収入面は、前年度比 142 万円減の 1,156 万円となった。

相談支援センターフォルテは昨年比 65 万円増だった。（表 5 参照）

表 5 玉川福祉作業所収入比較 単位：万円

	R5 年度決算	R4 年度決算	差 (R5-R4)
指定管理料	17,197	16,837	398
就労支援事業収入	1,156	1,298	▲142
フォルテ収入	442	424	18
その他収入	156	166	▲10
合計	18,944	18,725	219

#### <支出面>

人件費率は 61.3%だった。本年は、博水の郷に計 810 万円を繰り入れた。当期資金収支差額は 5.9 万円となった。

### ② ホーム いろえんぴつ（生活援助事業部居住支援課）

#### <収入面>

グループホームの障害サービス収入は 3,837 万円、ショートステイについては 1,347 万円だった。8 月より入院していたご利用者が、年度末までに変えることができず、7 か月空所だったが、ショートが咲く根人より検討した結果、収入はあまり変わらなかった。人が定着しなかったため、少ない人数で回したため、人件費が昨年より 500 万円減となった。補助金収入は、1,119 万円だった、事業活動収入は 5,124 万円となり前年より 60 万円増となった。

#### <支出面>

人件費は 3,490 万円だった。人件費率 68.1%、前年比 8.6%増) だった。事業活動収支差額は▲13 万円。当期末支払資金残高は 3,252 万円となった

### ③ かふえいろどり

#### <収入面>

障害訓練事業受託費 607 万円、喫茶収入が 573 万円。月平均 48 万円の売り上げだが、人件費が 1,091 万円だった。2 月より、オペレーションを再確認し、少ない人数での営業を行って、財務を改善する。

#### <支出面>

事務費が 510 万円だった。博水の郷より 474 万円繰り入れた。事業活動収支差額は 17 万円。当期末支払い資金残高は▲407 万円であった。



(Ⅲ) 理事会、評議員会、評議員選任・解任委員会報告

【理事会】

No.	開催日	出席者人数 (定足数 4 名)	監事 出席者 人数	議事内容
1	令和 5 年 6 月 9 日	5	2	1. 令和 4 年度事業報告書 (案) 2. 令和 4 年度決算 (案) 3. 次期役員推薦 4. 定時評議員会招集事項 <報告事項> 1. 上用賀 6 丁目計画プロポーザル結果報告 2. 社会福祉充実残高について 3. 理事長職務執行状況報告
2	6 月 25 日	4	2	1. 理事長選任 2. 「就業規則」変更 3. 役員報酬決定 4. 役員等賠償責任保険契約締結 5. 食費値上げ <報告事項> 1. 上用賀 6 丁目計画報告
3	8 月 26 日	5	1	1. 喜多見だんちデイ事業終了 2. タガヤセ大蔵デイ稼働日追加 <報告事項> 1. 上用賀 6 丁目計画報告 2. やまぼうし業務転換報告
4	11 月 6 日	決議の省略		1 発電機購入における入札実施
5	12 月 2 日	5	2	1. 令和 5 年度第 1 回補正予算 (案) 2. 経理規程変更 3. 苦情解決第三者委員選任 4. 評議員会に提案する定款変更 (案) 5. 令和 5 年度第 1 回臨時評議員会審議事項 6. 定款細則変更 7. 副理事長選任 <報告事項> 1. 理事長活動報告 2. 上用賀 6 丁目計画 (仮称カミロックス計画) 報告 3. 世田谷区実地検査結果報告
6	令和 6 年 3 月 23 日	4	0	1. 令和 5 年度補正予算 (案) 2. 「世田谷区立玉川福祉作業所」に関する令和 6 年度の管理運営協定書締結 3. 地域包括支援センター「用賀あんしんすこやかセンター」「二子玉川あんしんすこやかセンター」に関する令和 6 年度の事業委託契約書締結 4. やまぼうし事業廃止 5. 居宅介護支援事業所博水の郷介護予防支援事業開始 6. 「世田谷区立玉川福祉作業所」および「あんしんすこやかセンター」プロポーザル参加 7. 港区立障害者グループホーム南青山指定管理者公募参加 8. 令和 6 年度事業計画 (案) 9. 令和 6 年度予算 (案) 10. 就業関係規則変更 11. 各種「規程」類変更 12. 各事業所「運営規程」および「契約書」等変更 <報告事項> 1. 上用賀 6 丁目計画 (仮称カミロックス) 報告 2. 理事長職務執行状況報告 3. 定款変更報告 4. 「心のバリアフリー」好事例企業認定

【評議員会】

No.	開催日	出席者人数 (定足数5名)	その他 出席者 人数	議事内容
定時	6月25日	7	理事2	1. 令和4年度事業報告(案) 2. 令和4年度決算(案) 3. 次期役員選任 <報告事項> 1. 令和5年度事業計画 2. 上用賀6丁目計画プロポーザル結果報告 3. 社会福祉充実残高
1	12月17日	6	理事2 監事1	1. 定款変更(案) <報告事項> 1. 理事長活動報告 2. 上用賀6丁目計画(仮称カミロックス)報告 3. 世田谷区実地検査結果報告

## Ⅱ 高齢者支援局

### (Ⅰ) 高齢者支援局 事業報告

高齢者支援局長 田中 美佐

#### 1 施設サービス部

今年度も、コロナ対応で始まったが、5月に新型コロナが5類になったことで、これまでと違う1年となった。昨年度は、コロナ感染を防ぐため、入所を制限していたが、今年は、空所利用を積極的に行い、ショート稼働率が126%と過去最高となった。

施設サービス部の事業活動収支合計は、プラス517万円だった。拠点別内訳は、博水の郷プラス2,018万円、グループホームやまぼうしマイナス1,501万円である。

今年度は、ショートステイが、平均稼働率126%、事業活動収入が、1億2,877万円と1億2千万円をこえ、過去最高収入となった昨年の1億1千万円より1千万円増額となった。特養は、退所による空床が増えたことで稼働は目標に達しなかった。ただショートと合わせて95.3%となり、稼働率は昨年を上回った。ショートは資金収支差額が5,880万円と過去最高になった。

グループホーム「やまぼうし」の利用率は89.0%となった。令和6年9月には事業終了とする予定となり、ご利用者は順次博水の郷への入所となったためである。(最終的に令和6年4月末には利用者全てが異動した)。資金収支はマイナス983万円となった。デイやまぼうしは、期の途中で利用者がゼロになり、資金収支はマイナス517万円となった。

#### 2 在宅サービス部

在宅サービス部の事業活動収支の合計は、プラス1,352万円となった。拠点別内訳は、博水の郷デイ プラス247万円、博水の郷居宅介護新事業所 プラス904万円、喜多見だんちデイ プラス85万円、タガヤセ大蔵デイ プラス236万円、二子のわたしマイナス132万円である。

年間で、博水の郷デイ79.3%、タガヤセ大蔵デイ82.3%という稼働率だった。居宅介護事業所は、職員一人一人が意欲的で、一人月平均33件以上の利用者の居宅介護支援を行い、収益があがった。

「訪問介護事業所二子のわたし」は、収支がマイナスになった。産前職員が訪問できなかったこと、新入職員の独り立ちの間の収入減による。今後は稼働増に期待したい。博水の郷居宅と当法人短期入所、デイ、用賀・二子玉川両あんしんすこやかセンターとの連携がうまくいっている。

#### 3 地域包括支援部

用賀あんしんすこやかセンターと二子玉川あんしんすこやかセンターにわかれてからの5年目の事業年だった。各センター長は、区からの講演や委員を受けるなど活躍した。用賀、二子玉川とそれぞれ、町会や民生委員さんとの信頼関係を構築しているので、地域の問題点を共有できている。区や住民からの評価も高い。町づくりセンター、地区社協との三者連携、児童館を含めた四者連携が良好に行われている。認知症カフェを毎月行っているあんしんすこやかセンターは、世田谷区内では他に例を見ない。職員の資質が高く、様々な支援に結び付け、困難事例の対応を行っている。特に、博水の郷の特養、ショートステイ、居宅との連携が迅速で、緊急入所は頻繁にある。措置入所も1件あり、法人が困難ケースの解決手段となっている。

## (Ⅱ) 施設サービス部 事業報告

施設サービス部長 矢野 弘枝

新型コロナウイルス（以下、新型コロナという）感染症も5類に移行した。感染症対策をしながら、同時にコロナ禍以前の生活に戻す取り組みを意識した1年となった。積極的ベッドコントロールにより、稼働率は特養、ショートステイが合算で、96.4%となった。目標の97%には達成できなかったが、ショートステイ専用フロアと特養空床ショートステイを駆使しながら対応し、ショートステイは、特養空床含めて123.6%と過去最高となった。

新型コロナはゼロにはできなかったが、ご利用者の安全のため、初動を重視、職員の定期的なPCR検査の受検、無理なく休める環境づくりなど、感染症対策の徹底を続けた。7月・1月・2月に特養ご利用者計19名の罹患者があったが、ショートステイ利用中の罹患はなかった。

重点項目における報告は以下のとおりである。

### ① 新型コロナウイルス対策

感染対策を徹底したが、7月・1月・2月に特養ご利用者計19名の罹患者があった。ショートステイ利用中の罹患はなかった。また、今年度特養ご利用者は、ラゲブリオの処方にて、施設内療養にて対応し、入院された方は数名であった。感染、蔓延を防止できた要因は以下の5点である。

#### (1) ワクチン接種の実施

ご利用者および職員共に希望者を対象に6回目と7回目ワクチン接種を迅速に行った。ワクチン接種により、発症、重症化を防ぐことができた。

#### (2) PCR検査の実施

職員を対象としたPCR検査を毎週実施した。早期発見早期対応、蔓延を防止することにつながった。

#### (3) 抗原検査キットの活用

東京都や世田谷区から配布された抗原検査キットを活用した。発熱者や症状のある方に医師の指示のもとに実施した。迅速な判断ができた。

またショートステイ利用者にも入所時の抗原検査実施のご協力をいただき、結果利用中の発症は0名で終えることができた。

#### (4) 関係機関との連携

居宅ケアマネや主治医を含めた在宅医療との連携を徹底した。事前の情報収集、積極的な抗原検査の実施などの適切な事前対応ができた。

#### (5) 無理なく休める職場環境づくり

職員に発熱や症状がある時やご家族の濃厚接触者になった場合など、お互いさまの意識をもって無理なく休める職場環境づくりに努めた。結果、感染症拡大予防につながった。引き続き、ご利用者、職員の命を守るため、徹底した感染対応を実施する。

### ② 効率的・効果的な事業運営

特養の利用率（空床ショート利用込）は昨年度の93.4%から95.3%と1.9%増加した。退所による空床は昨年度の1,872床から1,720床と152床減少できた。入院による空床は昨年度の1,215床から1,259床と44床増加となってしまった。今年度も退所者が過去最高の37名となった。前年度の過去最高35名を上回った。退所後、入所までの期間を短くするために入所前の事前説明を早めに行い退所による空床を減らす。入院による空床数を減らすため、水分の摂取、口腔ケア、陰部洗浄の徹底に努める。また誤嚥性

肺炎や尿路感染症の入院は、事前にもっとできることはなかったか、入院分析を行いながら、多職種でケアの質の向上に努める。また医療対応を必要とするご利用者に対応できうる職員の育成に努める。

ショートステイ稼働率は昨年度 110.9%から 123.6%と 12.7%上回った。利用中のコロナ発生は 0 名となった。特養空床含めて積極的にショートステイ利用を受け入れた。ショートステイ専任相談員が、コロナ禍でも営業活動、緊急ショート受け入れの対応、ご家族への連絡対応、居宅介護支援事業所との連携など、特養相談員と協力して迅速かつ丁寧に対応した。

次年度も、特養とショートステイの稼働を一体的に考え、特養・ショートステイを合わせて 98%の稼働率を維持できるよう積極的に動いていく。特養の退所による空床は、事前面接を済ませた入所候補者を常時 10 名確保する。また、ケアマネからの急なショートステイの依頼を可能な限りお受けし、入院による空床を活用していく。

グループホーム「やまぼうし」の稼働率は昨年度の 91.3%から 89.0%と低下した。認知症対応共用型デイサービスは 22.2%から 13.6%となってしまう、さらに減少した。令和 6 年 9 月末の閉鎖決定以降、新規入所の募集を「令和 6 年 9 月閉鎖了承を条件」とした対応となったが、短期間でも在宅生活でお困りの方への入居推進や、光熱費や経費節減など取り組めることは多々あったはずである。結果 500 万円の赤字で終了となったことは、反省すべきである。

### ③ 人材確保・育成・定着

#### (1) 確保

人材対策室と協働して行った。コロナ禍であるにもかかわらず順調に人材確保が進んだ。人材対策室の努力による成果である。入職希望者の見学時には、職場環境、教育体制の充実をアピールし、確保につながるように努めた。

#### (2) 育成

個別の研修計画に沿って実施した。エントリーシートでの本人の希望や、面談を全員行うことができなかったので、次年度は定期的に介護長との面談を実施していく。姉妹法人である青葉台さくら苑との人事交流はリーダー層の内部研修から開始できた。

#### (3) 定着

職場環境を整えて自己啓発を促進した。資格取得に関して、資金面でのバックアップ、内部研修の充実などを図った。結果、介護福祉士取得者 9 名となった。

来年度も個人の育成計画をもとに、キャリアアップをふまえ、効果的な人材確保・育成・定着を実施していくものとする。

次年度はご利用者の権利擁護や虐待防止の観点から、ご利用者・ご家族のフロア面会を再開する。またご利用者の外出支援やボランティアなど外部の方との交流を含め再開していく。地域公益活動への積極的参加も推奨していく。

また、令和 6 年度介護報酬改正では、生産性向上推進体制の強化が求められる。ご利用者にとってはより安全かつ安心できる環境、職員にとっては「ライフワークバランス」を大切にして、一層働きやすい職場環境を作る。加えて、接遇マナーの徹底、リーダー層の育成に注力する。

## 1. 介護課

### (1) 介護課 事業報告

介護課長 山本 伸秀

新型コロナウイルス感染症が令和2年に始まり4年が経過、令和5年5月以降は対応が5類に移行した。「with コロナ」を念頭に置いて施設運営が求められる1年だった。

介護の質の向上に関する取組みを重点的に行った。また、職員の働く環境を見直した。主に福祉機器の買替えや導入、職員の残業時間の短縮、や役職、能力ごとの役割の明確化等実施した。また、内部・外部研修の機会を少しずつ通常に戻し、学びの場を提供した。

各重点目標についての報告は以下のとおりである。

#### 1) 介護人材育成と定着

##### A) リーダーの育成

今年度は、中堅職員の育成を目標に挙げた。指導担当が根拠に基づいた知識・技術をもって指導できるよう、中堅職員を講師として内部研修を開催した。

内部研修は29回開催することができた。今年度は医療的ニーズに対する知識の向上を目指し、計画的に開催してきた。外部研修は、リーダーを中心に他施設の取り組みを学ぶため、実践報告会へ多く参加することができた。

しかし、目標の一つである認知症実践者研修の受講は1名に終わったため、次年度は積極的に受講したい。

理念である「地域における公益的な取組みの実践」について、今年度は、地域公益活動に職員を多く派遣することができた。具体的には、世田谷区内の小学校で行われている、福祉授業に講師として出向き、リーダー、サブリーダーと共に車椅子体験授業や、視覚障害授業にて福祉の魅力を伝えることができた。自身の知識を伝える大切さ、次世代の福祉を見据えた活動は今後も継続して行っていきたい。

##### B) 計画的な職員教育

個別育成計画をもとに、資格取得を進めてきた。今年度は、介護福祉士に9名合格した。基本的な技術向上のために、OJTと共に内部研修を多く開催した。シミュレーションや記録の書き方、事故防止やケア技術向上を目的とした研修など、職員が万遍無く参加できるように工夫した。また、外部研修は、サブリーダーを中心に認知症ケア研修を受講した。

他法人との交流については、姉妹法人青葉台さくら苑と積極的に交流した。

次年度も交換研修や次世代介護機器導入のため、実践施設の見学会を計画していきたい。

##### C) ベトナム技能実習生への対応

令和5年12月で技能実習が終了となった。今年度は、青葉台さくら苑の日本語教師指導のおかげで、介護福祉士に1名合格することができた。また、夜勤業務や申し送り、緊急時対応が最大の課題だったが、無事に終えることができた。

今後は特定技能職員として、業務に邁進してもらいたい。

## ii) QOLの向上

今年度は5類移行に伴い、多くの行事を再開した。一方、昨年同様面会についても1階での直接面会までは再開できたが、フロアへのご家族の案内はできずに終わり、ご不便をかける結果となった。

### A) 生活環境の改善

昨年に続き、福祉用具の入れ替えを計画的に行った。今年度は介護ベッド10台をと、新たにクラウドファンディングにて、高機能車椅子（リクライニング・チルト型車いす）を入れ替えした。年度末からは、ご家族のフロア面会に向け、居室内環境整備を強化した。

### B) 余暇支援の充実

例年通り、各ユニットで企画した行事として、30のイベントを開催することができた。それぞれのユニット頃に個性的なイベントを行った。またご利用者の楽しまれている笑顔をご家族へお見せできるよう、ホームページやインスタグラムに掲載した。ご家族からも楽しい様子が分かって嬉しいと好評をいただいた。

久しぶりに、春の花見外出や二子玉川へのショッピング、秋のレストランランチ、など外出行事を開催し、多くの方に楽しんでいただけた。

## iii) リスクマネジメントの徹底

今年度のアクシデント件数は特養71件、ショートステイ7件だった。前年度は特養61件ショートステイ5件で、発生件数が増加した。傾向として、転倒事故が増加したことが挙げられ、事故対策が有効に作用していなかった可能性がある。

ご利用者の思いやADL、IADLを考慮して事故原因究明と対策を考えるよう、多職種でカンファレンスを行った。ご利用者の状態、生活環境、職員の行動の3つの視点を大切に、事故原因を追究して対策を立てる。その対策が適正か、ユニット会議や危機管理委員会で確認して必要時は修正するなど、PDCAサイクルによって再発防止を徹底した。加えて、例年行っている事故予防研修に加え、緊急時対応研修の機会を設けたことで、より実践的な視点を身に着けることができた。

誤薬については、人（ひと）間違いのアクシデント発生は1件で、服薬支援システムを使用するタイミングで、使用せず服薬介助をしてしまったことが原因だった。一番やってはいけない人為的ミスである。ICTを導入しても、使う側がマニュアルを守らないのは本末転倒である。施設全体で猛省し、服薬システムのマニュアル再周知と内服薬についての知識を深める、危険意識を高める指導を行った。

次年度は、認知症チームケアを強化し、多職種でのカンファレンスと、カンファレンス内容の周知・徹底、確認を行うことでご利用者のリスクテイクにつなげていく。

2点目は、住環境の整備に力を入れていく。入所の際、入所前の環境を参考にする事、入退院時の体調変化に沿った環境整備をすることを指導していく。また、車椅子をはじめ福祉用具の整備、新規導入を進める。また、委員会を通じて、職員の介護負担軽減の視点から、より実用的な次世代支援機器の導入を進めていく。

## (2) 機能訓練

介護課長 山本 伸秀

理学療法士（以下PT）が非常勤のため、時間を分配し、優先順位に決めて介入した。

今年度の新規入所者 36 名だった。新規入所者に対しては、丁寧に初回評価とケア方針を決めて対応を行った。身体機能の低下により、都度ポジショニングの変更や車椅子の選定、移乗方法の検討などを行った。PT の評価もふまえて、適切なケアが実施できるようにした。

ご利用者には、生活リハビリの視点から、できる限り残存機能を活かすケアを実施した。また、リクライニング車椅子やチルト型車椅子の経年劣化があり、常時安全に使用できるように整備している。今年度は、介護ベッドの入れ替えを 10 台行った。持ち上げない介護として、各ユニットに移乗用のスラードシート・スラードマットを導入し、ご利用者・職員共に安心安全な対応ができるようにした。

次年度も介護職員が適切なアセスメントを実施することで、それに応じたケアを選択できるようにスキルアップを目指す。加えて、介護ベッドを計画的に入れ替えていく。

また職員の介護負担軽減の視点から、より実用的な次世代支援機器の導入を進める。

### 《業務報告》

- ① PTによるリハビリの実施
- ② PTによるケアワーカーへのアドバイス（生活リハビリなど）
- ③ ケアプランを中心とした個別リハビリの実施
- ④ 作品展に向けての作品作り・準備
- ⑤ 福祉用具に関するアドバイス

### 《個別で行っているプログラム内容》

- ・ 関節可動域運動
- ・ 車イス駆動練習
- ・ 車イス乗車時の姿勢の調整
- ・ 筋力増強
- ・ ベッド上での姿勢の調整
- ・ 立ち上がり・立位保持練習
- ・ ストレッチ
- ・ 歩行（応用歩行）練習
- ・ 座位保持練習
- ・ バランス練習
- ・ 浮腫に対するマッサージ
- ・ 起居動作練習
- ・ アクティビティ
- ・ 足浴



### (3) ユニット報告

#### ① 2階ゆり・ばらユニット

リーダー 岩永 真佑

##### i) リスクマネジメント

ユニット内で薬の事故が1件発生した。ユニット職員全員参加のカンファレンスの実施と看護課と協力して服薬介助・ハイリスク薬について研修実施し、職員の意識改革・向上に取り組んだ。KYTの研修などを通してリスクに対する気づきや意識を高めてもらうように努めた。年度後半では2Fフロア全体で新型コロナの感染対応期間が1ヵ月ほど続いたが、ユニット内は感染者が6名で終息する事が出来た。

##### ii) 個別ケア

今年度はユニット内に新規入所者が増え、ADLの高い方や意思の伝達出来るご利用者が増えた。新型コロナ感染症が5類に移行したこともあり、ご利用者と一緒に買い物に行くなど、個別ケアにも努めた。余暇活動に関しては、年間通して屋内の企画が多かったが、外出行事も実施できている。年度後半はレクリエーション実施回数を増やしている。

##### iii) 職員育成

今年度は新人職員の教育、定着を目指し、OJTに力を入れてきた。主にエルダー、リーダーやサブリーダーが中心に指導に入り、中堅職員も技術を高められるよう指導した。また、ベトナム技能実習生の業務の独り立ちを達成することが出来た。新人の教育が一部計画的に進まなかったため、一年間の振り返りと良かった点、改善する必要がある点をまとめた上で、来年度につなげていきたい。

#### ② 2階もも・たんぼぼユニット

リーダー 佐藤 大介

##### i) リスクマネジメント

前年度発生した誤薬、骨折の事故は、今年度は0件に抑えることが出来た。しかし介助中に車椅子からの転落アクシデントが発生した。ご利用者の特性の把握と、職員間の情報共有が不十分なことにより発生してしまった為、職員間での危険予知の指導を強化した。

また1月からユニット内では新型コロナ感染症、疥癬が発生した。新型コロナ感染症は収束まで1ヶ月弱かかってしまった。認知症利用者の環境変化からくる不安をふまえてゾーニングすること、感染症対応期間中の生活の質の確保を両立させることは難しいと感じた。今後経験をふまえて、初動とゾーニングを工夫していきたい。

##### ii) 個別ケア

新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、外出を伴うレクリエーション活動を行活発化させた。ユニット内ではご利用者の望む生活を第一に考え、買い物や出前等のレクレーションを積極的に行った。

##### iii) 職員育成

新人職員の育成をエルダーが中心となり実施した。エルダー指導中に発生した様々な課題をリーダー、サブリーダー補佐がサポートしながら対応してきた。その結果、施設の育成計画に沿って指導、独り立ちが出来た。また中堅職員には、日ごろのケアを常に振り返ってもらうよう指導した。常にリスク管理とは何なのか、施設介護とは何なのかを考えてもらうように努めた。少しずつ、危険予知を共有し、業務改善の意図が共有出来るようになった。

### ③ 3階すみれ・さぎそうユニット

リーダー 番本 鷹也

#### i) リスクマネジメント

施設目標である誤薬ゼロに関しては、すみれさぎそうユニットで4件発生しており、目標達成には程遠い結果となった。人（ひと）間違いの誤薬に関しては、猛省し、マニュアルを守る指導を徹底した。年間のアクシデント件数は前年度より8件と減少している。今年度は、サブリーダーを中心に「ユニットケア会議」を定期的開催した。ユニット職員同士が介助における疑問や不安を共有し、話し合うことで、職員一人ひとりのリスクに対する意識向上ができた。今後も定期的な話し合いの場を設け、日頃のケアに対し、常にリスクを予測しながら業務に従事できるように指導していく。

#### ii) 余暇の充実

今年度は感染症対策の緩和により、施設行事として2度の外出イベントを実施し、ご利用者にも喜ばれた。今後はユニットイベントやご本人の希望に沿った個別外出イベントを増やしていきたい。ご利用者だけではなく、コロナ禍で入職した職員にも、外出行事で気を付けることを含めて指導し、楽しみを共有していく。また、すみれ・さぎそうユニットの定例化レクとして、フロア壁紙の更新やピアノコンサートを行えた。

#### iii) 職員育成

今年度は中堅職員育成を目標に掲げ、サブリーダー・サブリーダー補佐に対し積極的に中堅職員と関わり、ケアやユニットの業務改善を話し合ってもらった。リスクにおいても「ユニット会議」を通じて職員の疑問・不安を改善できるようサポートした。また、上半期ではユニット目標を情報共有の精度向上を掲げ、申し送りや情報伝達の際に生じる伝達ミスや誤認識をなくすため、リーダー中心に指導を行った。下半期では面会制限の緩和をふまえて、接遇の向上を指導した。1階の直接面会の際にリーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐と共にご家族に説明に伺い、中堅職員にも接遇を経験してもらった。またご利用者一人ひとりへの望ましい声掛けを指導し、接遇の向上に努めた。

### ④ 3階さくら・ひまわりユニット

リーダー 佐藤 由佳

#### i) 「その人らしい暮らし」を支援する

新型コロナウイルス感染症対策が5類に移行し、感染症対策もしながら、同時に以前の生活に戻していくという1年だった。

今年度は重度化も進み体調を崩されるご利用者が多かった。変化をキャッチした際にはすぐに看護師、管理栄養士、生活相談員、ケアマネジャーなど多職種と相談し、対策を検討した。ご利用者は加齢や入退院などで食事摂取が困難になることが増えるが、ご利用者、ご家族に好みの味を伺い、色々な形態も工夫することで、少しでも摂取できるよう工夫した。

次年度はフロア面会も再開予定にて、「その人らしい暮らし」を意識して、さらなる生活の質の向上を目指したい。

#### ii) リスクマネジメント

他ユニットに比べ自立度が高いご利用者が多かったが、今年度は重度化が進み、体調変化に対する介助が必要なご利用者が増え、業務改善を考える1年だった。居室担当を中心に住環境をこまめに見直した。また、ユニットの課題である情報共有を強化するため、毎月のユニット・フロア会議で情報共有に加えて、日中出勤

職員全員参加のスタンディングでの申し送りを強化した。ご利用者の細かな体調変化を共有するよう努め、素早い対応ができるようになった。今後も ADL の変化を常に観察していく。

### iii) 職員の育成

安全なケアを提供するために、職員全体の介護技術向上を目指した。特に中堅社員の介護技術、知識を深めるよう内部研修も行いながら指導した。また職員一人ひとりの気づきを大切に、気づきを皆で共有し、良いケアに繋げる為のカンファレンスを都度行った。次年度は外部研修にも積極的に参加し研鑽を積みたい。

## ⑤ ひなげし・こすもすユニット

リーダー 岡野谷 智子

### i) 人材育成

リーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐が不在時でも、職員同士相談しながら、業務を停滞することなく行う事が出来た。ショートステイは臨機応変な対応を求められるが、その時できる最大限を協力して行えた。次年度も各々の考える力を養い、発信できる力を指導していく。

### ii) 余暇活動の内容向上

今年度はぬり絵や脳トレ等個別にできるレクリエーションを増やした。また、動画などの活用により、毎日の体操やレクリエーションの幅も増やし、余暇支援の強化に努めた。

### iii) リスクマネジメント

今年度は薬の事故が1件発生している。焦らず情報の確認を行っていたら防ぐことのできた事故であった。対策案を徹底してからは同様の事故は起こらなくなったが、誤薬〇を目指し、職員全員で気を引き締めていかなければいけない。また、転倒や座り込みなどの事故も多くなっている。職員同士の声掛けにて防げる事故もあった。ご利用者の最新の情報共有、危険予知を高めていくことで、事故件数の減少に努めたい。

### iv) 新型コロナウイルスなど感染症対策

今年度はフロア内での感染症発生は起こることはなかった。入所時の抗原検査の継続・協力により、体調不良者の迅速な対応もできた。次年度も継続して標準予防策の徹底と、臨機応変な対応が取れるようにしていきたい。

## 2. 相談支援課

相談支援課長 三浦 覚

### (1) 相談支援課 事業報告

令和5年度の相談支援課は、稼働率目標97%と重大事故および高齢者虐待ゼロを念頭に、以下の3点を重点項目とし取り組んだ。

- ① 入所者の権利擁護と虐待防止に資する職員教育およびクオリティインプルーブメント
- ② テクノロジーとの共存とICT・IoTを駆使し、入所者にとっては住みやすく、職員にとっては働きやすい環境づくり
- ③ 新型コロナウイルス感染症との共存方法の確立

#### ◎令和5年度の稼働率について

##### 【特養入所】

内訳/年度	令和4年度	令和5年度
入院者延べ人数	92名	109名
入院による総空床	1,215床	1,259床
退所者総数	35名	37名
退所による空床	1,872床	1,720床
稼働ベッド実数	29,763床	29,961床
稼働率	90.6%	91.0%
空床利用	932床	1,441床
空床利用後の稼働率	93.4%	95.3%

##### 【ショートステイ】

内訳/年度	令和4年度	令和5年度
専用フロアのみ稼働率	91.4%	102.0%
空床利用含む稼働率	110.9%	123.6%

##### 【特養入所+ショートステイ=全体稼働率】

内訳/年度	令和4年度	令和5年度
全体稼働率	93.9%	96.4%

入院による空床は、前年度の1,215から44床増え1,259床となった。退所者も35人から2人増え過去最多の37人となった。その中でも、目標達成には至らないながらも特養入所とショートステイを合計した全体稼働率は96.4%と前年度を2.5%上回ることができた。全体稼働率が上昇した要因は様々あるが、一番は一人でも多くの高齢者に博水の郷をご利用いただくという一意専心の積極的ベッドコントロールにあったと思う。特に空床利用を含めたショートステイの稼働率は胸を張れる。東京都社会福祉協議会、東京都高齢者福祉施設協議会、制度検討委員会による「令和5年度東京都内特別養護老人ホーム入所（居）待機者に関する実態調査（令和6年1月）」の調査結果では、東京都内の特養のショートステイの平均稼働率が70%程度とのことであったが、当施設は123.6%という驚愕の数字を出すことができた。来年度も一意専心の積極的なベッドコントロールにより数値目標を必ずや達成したい。

◎重大事故について

内訳/年度	令和4年度	令和5年度
誤薬	0件	1件
骨折	3件	2件
頭部打撲・裂傷	2件	6件
離設	0件	0件
窒息・気管閉塞	0件	0件
合計	5件	9件

◎高齢者虐待ゼロについて

内訳/年度	令和4年度	令和5年度
虐待通報	0件	0件
虐待認定	0件	0件
合計	0件	0件

① 入所者の権利擁護と虐待防止に資する職員教育およびクオリティインプループメント

身体拘束適正化委員会と虐待防止委員会の委員長として、全職員対象の内部研修を年4回以上開催し、講師として虐待ゼロを発信し続けた。また、「虐待防止のための指針」の作成及び虐待防止委員会の活動内容を明確化し、組織的なものとした。日々のカンファレンスでも入所者の権利擁護を最優先することを理念として、現場職員の浸透に努めた。高齢者施設では虐待ゼロは当たり前のことである。引き続き高齢者介護のプロとして虐待ゼロを組織的に継続していきたい。

重大事故（行政報告した事故）は、前年度の5件から4件増え9件となった。中でももっとも反省しなければならないのが誤薬事故である。人間違いの誤薬事故が1件発生してしまった。服薬支援システムの駆使することが急務であるといえる。骨折事故は1件減少したが頭部打撲、裂傷が4件増えた。重大事故の件数は、クオリティインプループメントが充実しているか否かの指標である。重大事故の件数が増えたということは、良いケアが行えていない場面が多かったと言い換えることができる。来年度はさらなる職員教育等により、重大事故の減少と一層のクオリティインプループメントの充実に努めたい。

② テクノロジーとの共存と ICT・IoT を駆使し、入所者にとっては住みやすく、職員にとっては働きやすい環境づくり

服薬支援システム「服やっくん」、見守り支援機器「ライフリズムナビ」、インカム「ほのぼのトーク」、iPhone や iPad 等モバイル端末を導入して4年が経過した。正直すべてについて駆使できているとは言えない。「服やっくん」では朝食後、昼食後、夕食後薬以外の時間薬、起床・就寝薬は設定の問題から使用できずにいる。「ライフリズムナビ」は一部分（17部屋）の使用かつ事故防止を目的としており、本来の役割（睡眠の質から生活の質を改善する）を周知できていない。「ほのぼのトーク」も一部限定的な使用のみで導入当初のビジョン（全職員が常時使用できる状態）から掛け離れている。今年度は既存のものを駆使する取り組みと工夫が成されていなかった。来年度は生産性向上委員会を立ち上げる。プロジェクトと並行して改善に努めていく。生産性向上委員会のプロジェクトこそが、入所者にとっては（安全で）住みやすく、職員にとっては働きやすい環境をつくる術である。プロジェクトリーダーとして来年度が当施設の「テクノロジー元年」となるように努めたい。

### ③ 新型コロナウイルス感染症との共存方法の確立

令和5年度コロナ感染症発生状況

月	入所者	職員
7月	3名	3名
8月	0名	4名
9月	0名	5名
10月	0名	1名
11月	0名	1名
12月	0名	1名
1月	14名	2名
2月	2名	0名
合計	19名	17名

前年度に比べて罹患人数は少なかったが2類から5類になっても新型コロナウイルス自体の怖さ、厄介さに変わりはない。強い感染力と発症後の後遺障害には、常に緊張感を持たなければならないと再認識した。その中であっても1階エントランスでの家族との直接面会、外出、実習生の受入れ、余暇支援、イベントの開催等、徐々にコロナ禍以前の日常に近づけてきた。残すは居室での家族面会、ボランティア活動開始である。来年度は感染の蔓延防止を前提としながらも、ご利用者の権利擁護と当たり前の生活を第一に、居室やフロアでの家族面会およびボランティア活動の再開に尽力したい。

#### (2) ボランティア受入状況報告

新型コロナウイルスが5類に移行されたとはいえ、高齢者にとっての脅威は変わらない。令和5年度もWEBによるボランティアや植栽の手入れなどのボランティアは積極的に受け入れたが、直接利用者と接するボランティアは引き続き制限した。ただ、面会も徐々に緩和されていることから、以前のようにとはいかないまでも、感染症に配慮しながら直接接するボランティアを受け入れていきたい。

### 3. 看護課

#### (1) 看護係 事業報告

看護課長 田中 良明

##### ① 感染拡大の防止

新型コロナウイルスが「2類相当」から「5類」に移行し、施設における感染対策が求められる年であった。「5類」になったとはいえ新型コロナウイルスの脅威は変わらず、感染したご利用者は40度近い発熱や咳嗽が続き、負担はかなりのものであった。今年度は施設内療養がスタンダードの対応となり、結果としてクラスターになってしまいうケースもあった。初動とゾーニングによって、フロア間の感染拡大はほぼなく、施設全体としては、感染隔離や対策を実施することができた。また早期に新型コロナウイルス治療薬のラゲブリオを内服開始することができ、重症化するご利用者はいなかった。クラスターになったケースでは認知症高齢者の居室隔離の困難性や課題をあらためて実感することとなった。課題や改善点は施設で共有し、今後の感染対策に活かしていきたい。

また今年度は疥癬対策に悩まされる年でもあった。入所したご利用者がノルウェー型疥癬であり、利用者や職員に感染が広がってしまう事態となった。ノルウェー型疥癬は感染力がかなり強く、何十人単位で感染が広がってしまう施設も少ないと聞く。その中で博水の郷ではご利用者間の感染は、3人まで抑えることができた。早期発見・早期対応と一人一人の職員の感染対策への意識の高さが感染拡大防止に寄与できたと考える。来年度も全職員が正しい知識を身に付け、感染予防策を遵守できる体制を整えていく。

##### ② 誤嚥性肺炎を含む肺炎、尿路感染症の予防と早期発見・早期治療

今年度においても入院理由の最も多かったのが誤嚥性肺炎であった。口腔ケアや食事形態の見直し、誤嚥性肺炎や尿路感染に関する研修を実施したが、誤嚥性肺炎の全てを予防することは困難であった。発熱や咳嗽といった炎症所見を早期に発見し、施設で抗生剤加療を始めることで重症化せず完治するケースもあったが、そのまま救急搬送となるケースも多かった。今後は医療的ケア研修にて、誤嚥性肺炎や尿路感染に関する知識を共有していき、予防ケアを充実していく。

##### ③ 誤薬事故防止

服薬支援機器の「服やっくん」を導入してから、「服やっくん」を使用したうえでの誤薬事故は起きていない。ご利用者ID、職員ID、薬袋IDそれぞれの二次元コードを携帯アプリにて確認する手間や時間はかかるものの、安全性は確実に上がっていると思われる。下剤などのアクシデントはあったが、ご利用者の体調に影響したケースはなかった。誤薬0を毎年目指してはいるが達成することができていない。リスクマネジメント委員会にてアクシデントの原因の分析と周知をして、誤薬0を目指していく。

##### ④ 看取りケアの充実

施設を退所されたご利用者37件のうち21件と半数以上が看取り対応であった。ご利用者が食事・水分摂取困難となり、ご家族・医師・看護師・生活相談員など多職種で面談を実施し、自然な最期を希望されたため看取り対応ができた。できる限り要望に応え、ご利用者・ご家族共々、心地よい環境作りの工夫を重ね、ケアを提供した。ご利用者自身にとっても、負担が少なく安心のできる対応であったと考える。来年度も、自分らしい最期を迎えられるように多職種で連携し、看取りケアの充実に努める。

## (2) 栄養係 事業報告

管理栄養士 中原 恭子

食事の条件は、咀嚼・嚥下状態、栄養状態、身体機能、疾病、食への関心、嗜好など、ご利用者ごとに様々である。皆様が出来る限り平等に食事を楽しんでいただけるよう個人に合わせた食事の提供を行った。

主食・副食共に多くの食形態を用意し、個人の体調や状態に適した食事を提供した。刻み食・ミキサ一食の方を対象とし、飲み込みやすく、見た目にも食事を楽しんで頂けるソフト食の提供を選択肢に入れた。ソフト食の作成方法は常に見直し、より食べやすいソフト食へ改良を加えている。今年度、曖昧になっていた粗刻みと極刻みの大きさを確定した。極刻みにとろみをつけることにより、安全な食形態にすることができた。これは学会分類の3に相当する。また、糖尿病や貧血、心臓疾患等の疾病があるご利用者には医師の指示のもと、療養食を提供した。手の不自由なご利用者には、自助具を用意した。

食べることの楽しさを感じていただくため、ご利用者の嗜好や意向を取り入れた献立を作成した。四季の行事については、旬の食材を用い、彩りや盛り付けを工夫した。目的に合った行事食を提供し、食事を通して季節を感じて頂けるよう心がけた。また、セレクト食やお刺身膳など、行事以外にもイベント食を盛り込んだ。さらに、ポスター掲示等の事前告知をすることで、食事への関心を高め、楽しんで頂けるよう心がけた。

郷土料理イベントはバスツアーの会社の協力の元、日本各地を旅行したような気分になれるパンフレットを作成してご利用者に楽しんでいただけた。

新型コロナは5類に移行したので、少しでも楽しみを増やせるように、おやつバイキングの回数と品数を増やした。一人3個程選ぶことができ、選ぶ楽しみを提供することができた。

栄養ケアマネジメント(栄養スクリーニング・栄養アセスメントから栄養ケア計画を作成し、栄養ケア経過記録・モニタリングより、再び栄養スクリーニングへと繋がる、継続的な栄養状態の観察と改善)を実施した。多職種協働で個人の栄養状態・嚥下状態を把握し、状態に見合った食事を提供した。生活機能を維持し、安心した生活の基盤になるよう心がけた。週3回のミールラウンドを行い、ご利用者の栄養管理が適切に行えるように努めた。

嗜好調査を行い、食事への満足度を可視化した。好まれるメニューを調査し、献立への反映を行った。

新型コロナウイルス感染症による感染対応もあったが、他部署に感染が広まらないようにディスポ食器を使用して食事を提供した。



## 4. グループホーム課

### (1) グループホームやまぼうし

グループホーム課長 山田 浩

#### ① 概況

令和6年9月に20年間の事業を終了することが決まっている。そのことを念頭に置いての1年だった。

今年度はご入居者の入所が2件、退所が6件あった。退所内容は、グループホーム閉鎖に伴う博水の郷への転居が5件、ホームでの看取りが1件であった。閉鎖決定以降、新規入所の募集を停止、空床問い合わせに対しては「令和6年9月閉鎖了承を条件」とした対応となった為、平均稼働率は昨年度の91.3%から89.0%と低下した。

今年度の平均介護度は入退所の影響で3.3と変わらなかった。新型コロナによる活動自粛の影響でADLの低下が見られるので、体操をする回数を増やし、人混みをさけての散歩、身体を動かすレクリエーションを強化した。

#### ② ご入居者へのサービス

今年度は十分な感染対応を実施した上で面会や外出を解禁した。盆踊りやラジオ体操など地域の行事にも積極的に参加した。また日帰り旅行やホテルランチも実施した。

2週間に1回の往診は、入居者全員が「ふくろうクリニック等々力」を利用している。往診時には職員が日常の様子を伝え、指示通りの対応を実施した。必要時には家族と連絡を取り対応した。

週1回、「訪問看護ステーションさぎそう」による健康チェックを継続した。看護師が訪問の際には入居者の様子を伝え、指示を受けている。体調に異変があった時には家族・主治医に連絡し対応を行った。

個別支援に関しては、毎月モニタリングを行い、年2回、本人・家族の希望に沿ったケアプランを作成した。重度化しているが、その中でも本人のできることを探し、達成感や社会参加している満足感を持てるようにケアを実施した。

ボランティア活動は、新型コロナ感染症対策のため、全て活動を自粛した。

#### ③ 事故件数と内容

今年度の事故報告は誤薬が2件、転落が1件であった。誤薬について、1件目は他入居者の朝食後薬を誤って内服させてしまうものだった。2件目も他入居者の昼食前薬を誤って内服させてしまった。どちらも職員間のダブルチェックが不十分であった。

配薬介助時のダブルチェックの徹底、毎月の職員会議で確認が疎かになっていないかお互いで気を引き締め合う。

ヒヤリハットは12件と前年より増加した。職員同士の声掛けや毎月の職員会議で振り返りを行い、介助方法や対応について話し合い統一を図っている。(別冊「事故報告」参照)

#### ④ 家族との信頼関係の構築

ホテルランチや日帰り旅行などご家族も参加できる行事を実施した。また日頃から電話やメールなどで近況報告を行った。ご意見・ご希望をいただいた時は、すみやかに対応するよう努めた。

活動を知っていただく場として誕生会や入所歓迎会といったイベントや日常の様子をホームページ、やまぼうし通信で写真と共に紹介した。

事務的な連絡事項や重要なお知らせは、家族通信や個別のお手紙、電話、メールなどで対応した。

12月に満足度調査を行い、結果について職員会議で話し合いを行った。(別冊、「満足度調査集計結果」参照)

## ⑤ 地域との関係

奇数月、年6回運営推進会議を開催した。オンライン会議の方が安心という声が多かったため、対面での会議は行わず、ZOOM ミーティングを使用して開催した。

シティコート住民から寄せられる相談や困りごとへの対応は個別に対応し、必要時はあんしんすこやかセンターへ情報提供を行った。

神社祭礼や商店会の催し、地域イベントが再開されたため、積極的に参加した。

## ⑥ 人材育成

内部研修を月に一度、職員会議の後に実施した。また必要時は業務中に個別指導や、連絡ノートを使用した指導、情報、スキルの共有を行った。外部研修は新型コロナウイルス感染症の影響により参加が難しく、またオンラインでの受講も職員がパソコンに不慣れなため参加できなかった。

## (2) デイサービスやまぼうし

主任 柴山 仁志

### ① 概況

今年度はデイサービスやまぼうし最後の年、グループホーム閉鎖が決定した状態でスタートした一年であった。

前年度からの継続ご利用者3名。その内1名のご利用者は、閉鎖を承諾された上で当ホームへご入居。もう1名のご利用者は、ご家庭の事情により老健へ長期となり、7月いっぱいまで利用終了。閉鎖ギリギリまで利用をしたいと仰っていただいていた最後1名のご利用者も、ご自宅での転倒や転落で怪我をし、リハビリ込みの入院を余儀なくされ、2月末日でご利用終了となった。

### ② 事故件数

今年度もアクシデント、インシデント共に発生していない。

### ③ 利用者へのサービス

送迎時乗車前に検温、到着時に血圧測定を徹底し行い、健康管理に努めた。また、やまぼうしで楽しく過ごしていただくため、手芸・懐かしの歌DVD鑑賞等、感染症対策を考慮し、個別でメニューを考え提供した。(別冊「活動報告」参照)

### ④ 家族との関係の構築

連絡帳に一日の出来事を記入し、やまぼうしでどのように過ごしているか知っていただくよう努めた。

ご入居を希望するご家族に対し積極的に相談を受け、担当ケアマネとも連携を図り、グループホームご入居に繋がるよう、誠実に対応した。

法人と連携を図り、近隣のデイサービスの情報収集を行い、誠意をもってご家族と共にやまぼうし閉鎖後のご利用サービスを検討した。

### ⑤ 担当ケアマネとの連携

サービス担当者会議へ積極的に参加(電話や書面にて)した。

ご利用者とご家族の要望を随時確認し、ケアプランに沿った対応を職員会議や連絡ノートで全職員に周知し、適切なサービス提供を行った。

ご利用中に職員が発見した内出血や衣服への血液の付着、ご利用者の発言を精査し、担当ケアマネへ情報提供した事により、ご自宅でのご家族による不適切対応の、早期の気付きに繋がった。それにより、世田谷区主催で開催された地域ケア会議に出席し、必要な情報提供を積極的に提供した。

### (Ⅲ) 在宅サービス部 事業報告

在宅サービス部長 野村 麻実

令和5年度も引き続き、新型コロナウイルス（以下、コロナという）の感染予防と対策を行った。クラスターなど大きな感染になることはなかった。予防対策を取りながら、活動の幅を広げる取り組みが今後の課題になる。

令和6年の介護報酬改定は姉妹法人である「社会福祉法人三交会」と連携して準備をすることができた。今後もお互いの情報を共有して協力をしていく。

デイサービス課では平成23年9月開業した「喜多見だんちデイ」の12年間の営業を終了した。ご利用者は法人内のデイサービスを継続して利用することで混乱なく移行することができた。

在宅支援課は、居宅介護支援事業所では安定した運営を行うことができた。通所介護、訪問介護との事業者間の連携によりご用者サービスの増回など稼働率の維持・向上を図ることができた。訪問介護事業所では、職員の異動により常勤職員が増え、稼働を回復し継続することができた。

各重点項目についての報告は下記の通りである。

#### (1) 職員個別育成

目標管理シートとエントリーシートを用いて各課長・係長が育成計画を作り、個別に計画実行と評価を行うことができた。

内部研修や外部から講師を招集した研修の他に東京都高齢者福祉施設協議会、世田谷区介護サービスネットワークの開催する研修・講演などに参加した。

#### (2) 効率的・効果的な事業運営

デイサービス課（デイサービス博水の郷・タガヤセ大蔵デイ）では、目標を下回る稼働率となった。2つのデイサービスを職員がローテーションで勤務をすることで、急な欠勤や勤務変更に対応することができた。

「居宅介護支援事業所博水の郷」では、年間を通して安定した担当者数を確保することができた。

「訪問介護事業所二子のわたし」は、利用枠と利用時間を検討し積極的な仕事受託で稼働を維持することができた。

#### (3) 地域や外部とのつながり強化

喜多見団地の夏祭りの準備と出店を行い、地域住民との交流の機会を作った。法人内の協力もあり、祭り当日の2日間参加することができた。またコロナの影響が続き「認知症カフェ」などは再開することができなかった。

来年度も、状況を見ながら地域に貢献できるよう積極的に地域公益活動を行っていく。

#### (4) 「社会福祉法人三交会」の支援

「社会福祉法人三交会」の支援の為、出向職員として事業運営に大きく参画している。月に一度、連携会議として「大三島育徳会」「三交会」の情報共有・交換を行い居宅支援事業所では合同事例検討会を開催することができた。介護報酬改定では管理職が合同で加算の検討や書類整備を行い、協力をすることができた。

## 1. デイサービス課

デイサービス課長 野村 麻実

今年度も継続して新型コロナウイルス（以下、コロナという）感染予防のため、環境の整備やご利用者へのマスク着用、消毒の徹底を継続して取り組んだ。

2週間に一度のPCR検査を実施することで、安心して業務につくことができ、感染症拡大防止に取り組むことができた。職員は日々、健康管理に努め、制約を守り、緊張感を持って感染予防に向き合った。ご利用者のコロナ感染による利用控えが継続していたが、下半期はコロナの影響も軽減した。

9月に稼働の低迷から「喜多見だんちデイ」が閉鎖となった。ご利用者や家族の負担にならないように法人内でサービスを引き継ぐことができた。今後はデイサービス博水の郷とタガヤセ大蔵デイの2事業所で協力して、安定した運営を行っていく。

人材育成では管理職が中心となり、書類整備や勉強会の開催・講師を担うことができ、主体的に取り組む体制ができた。

### 【重点目標】

#### ① 稼働率の安定

稼働率はデイサービス博水の郷で79.38%。喜多見だんちデイでは55.43%。タガヤセ大蔵デイでは83.30%であった。年間稼働率は3事業所平均72.70%と目標の85%には届かなかった。喜多見だんちデイを9月で閉鎖し、下半期の稼働率は83.62となっている。

感染症対策を徹底しながら、新規ご利用者の獲得のために居宅支援事業所へのサービスの周知に取り組み、各事業所のサービスの特徴を活かし、ご利用者に応じたサービスを提供した。喜多見だんちデイは稼働率の低下の継続から9月をもって営業を終了している。喜多見だんちデイをご利用されていた16名のご利用者はデイサービス博水の郷に7名、タガヤセ大蔵デイに7名と再契約をし、継続した利用となっている。以前から法人内のデイサービスを併用しているご利用者2名は増回の利用となった。今後は喜多見だんちデイでの経験を活かし、稼働率の向上と安定を図っていく。

#### ② 人材育成

職員の経験や成熟度に合わせた個別育成計画に基づき、研修を行った。職員の業務に対する理解度は増してきている。経験のある中堅の職員は3事業所のローテーションのできる人材として育成できた。法人内の移動で職員が1名増え、職員育成の機会となった。今後の課題は、引き続き管理者、生活相談員の適性をみて、育成に努める。各事業所と連携法人との勉強会や交流会を行い、サービスの理解を深めることができた。

#### ③ 新型コロナウイルスへの対応

職員4名、ご利用者8名とコロナウイルスに感染している。その都度ご家族・ケアマネジャー・関係施設と連携ができた。感染拡大防止のための席配置の工夫し感染症対早期発見、対応をしていくことでご利用者に安心したサービスを提供できた。

## (1) 《稼働率アップの取り組み》

### ① 利用日の振替促進

祝日や提供表上のお休みを確認し、振りかえの利用をケアマネジャー、ご家族へ促した。毎月配布するイベントカレンダーに振替相談の連絡先、担当を記載することでスムーズに振替対応ができた。

### ② スポット参加の促進

毎月イベントのカレンダーを作成し、特別なイベントやご利用者が好きなイベントがある際にスポット利用を本人、ケアマネジャーご家族へ促した。また、ご家族やケアマネジャーから利用の希望があれば、迅速を意識して調整を図った。デイサービス博水の郷では81名、喜多見だんちデイでは9名、タガヤセ大蔵デイでは41名のスポット参加の獲得に至った。

### ③ 新規ご利用者の獲得

デイサービス博水の郷で36名、喜多見だんちデイでは2名、タガヤセ大蔵デイでは16名を獲得した。

定期的な見学会の開催はできなかったが、見学の問い合わせがあった場合はその都度対応を行っている。毎月の近況報告書にて空き情報やパンフレットを送付、居宅支援事業所への直接営業やFAXすることで新規獲得につながった。パンフレットの更新を定期的に行い、ケアマネジャーが必要とする情報をわかりやすく写真などを活用して作成していく必要がある。

#### デイサービス博水の郷

サービス提供時間の受け入れの枠をより柔軟にしたことで、短時間の利用希望者や、長時間のレスパイトケア希望など、ご利用者にもご家族にも寄り添うサービスが提供できた。曜日によって提供時間を変更する対応や既存の利用者のスポット参加、追加利用の打診を行った。連絡帳や送迎時のご家族とのコミュニケーションを密にし、情報共有連携をすることで、振替希望に迅速に対応することができた。

#### 喜多見だんちデイ

昨年稼働率が低下したままとなり、9月末をもって営業を終了している。毎月営業を行い、喜多見団地自治会が行う地域の活動に参加をした。周知をはかったが、新規獲得にいたらなかった。新型コロナウイルスの影響で中止をしていた地域活動を再開し、喜多見団地自治会の方や地域の方とつながりが再構築できてきていたところでもっと営業の工夫が必要であった。

#### タガヤセ大蔵デイ

施設入所のため利用終了となったご利用者がいたが、継続的な新規獲得と、既存のご利用者の追加利用などにより稼働率に影響はなかった。10月より月曜日の営業を開始。喜多見だんちデイから引き継いだご利用者を中心に、既存のご利用者からも追加希望があり、利用に繋がった。

## (2) 《福祉・介護人材確保・育成・定着》

### ① 個別育成計画をもとに人材育成

個別育成計画をもとに研修に参加することができた。また各職員が勉強会の講師を担うことで職員のスキルアップを図ることができた。5年以上勤務している職員が増えている中、講師をすることで、改めて初心に戻り、自らの苦手とすることや気づきとなった。

自らの成長はもちろん、今後はデイサービス全体の成長のために個々の目標を設定していき、計画を作成していく必要がある。

## ② 経験年数に応じた指導

デイサービスの事業所が開設してから 21 年目を迎え、7 年以上勤務している職員も増えている。介護技術・相談業務に加え、職員管理・労務も含めたスキルアップに努めた。職種や役職に応じて指導を行い、必要な際はその都度面談を行って情報共有と相談に応じている。

## (3) 《内部研修・外部研修・勉強会》

### ・ 勉強会の開催・外部研修への参加

個別育成計画をもとに毎月 1 度ご利用者へのサービスの質の向上を目指し、食事、排泄、入浴などの業務や認知症の理解やプライバシー保護など通所事業所を運営する上で必要な技術と知識を議論し、共有した。テーマに応じて職員に講師を担ってもらい、当事者意識の向上に努めた。職員が希望する外部研修に参加することができ、学んだことを事業所内で発表してもらい伝達研修もできた。職員のコロナ感染や準備不足により日程が遅れることが多々あった。事前準備をしっかりと行い、計画通り実施することが今後の課題である。

## (4) 《効率的・効果的な事業運営》

### ① 適材適所の配置・異動

最適な人員配置を行うことで、ご利用者へのサービスの質が低下しないように取り組んだ。職員の急な休み等にも柔軟に対応することも出来た。

### ② ホームページの更新

日々のお知らせとして、毎日の更新ができた。翌日にはブログで挙げ、ご家族や地域の方にアピールした。イベント情報や空き情報も毎月更新し、新鮮な情報を届けた。

### ③ 業務の改善

業務日誌などの事務業務の ICT 化によりサービスの充実と職員の負担軽減に努めた。効率化のために変えるべきところは皆で話し合って改善することができ残業時間の短縮に努められた。

## (5) 《地域における公益的な取り組み》

喜多見団地祭りの出店を行った。喜多見団地自治会と成城警察連携による振り込め詐欺防止の見回り訪問に参加と喜多見団地中心の地域活動に参加した。

### デイサービス博水の郷

地域の町内会の夜警に参加した。地域を知るきっかけになった。

### 喜多見だんちデイ

9 月に喜多見団地祭りに参加し、「だんちソーダ」を販売している。事前準備や後片付けにも参加し、地域交流の機会となった。

お買い物ツアーを開催することができている。今後、他で開催するために経験をいかしていく。

喜多見団地理事会に参加した。毎月の理事会に参加することができた。喜多見団地

の情報を得るとともに、喜多見だんちデイのアピールを行い、協力できる取り組みは一緒に取り組みに協力している。

だんだんの会に参加した。喜多見団地の集会室で喜多見あんしんすこやかセンターが催し物をしており、そこに参画して喜多見だんちデイのアピールをしている。

### タガヤセ大蔵デイ

タガヤセカフェやフロア開放が中止となっている。大蔵団地建て替えや、カフェの参加者の高齢化に伴い、手紙のやり取りが難しくなっている。博水の郷で行う認知症カフェの案内を配布し、参加に繋がっている。地域の石井戸会の会長の八木さんに定期的に運営推進会議の議事録や手紙を送付し、関係性を保つよう努めた。オーナーの安藤さんや地域にいるボランティアさんに積極的に挨拶をして関係性を保つことに努めた。

## (6) 《事故・苦情・ヒヤリハット》

### ①事故（受診レベル）

#### デイサービス博水の郷

事故 12 件

#### ●転倒

【事案】ご利用者がフロアから送迎車に案内中膝折れした。

【対策】車からフロアに案内する際は個別対応にする。

#### ●送迎

【事案】送迎が遅れていたがその旨を連絡せず、本人が出かけてしまった。

【対策】送迎が遅れる際は必ず連絡する。

#### ●送迎

【事案】送迎中ご利用者を長時間、車に乗せてしまった。

【対策】トラブルがあった際は本部に連絡し助言を求める。

#### ●転倒

【事案】個別のボール体操中に落ちたボールを拾おうとして膝から転倒した

【対策】体操の講師への ADL の変化をつたえ、情報を共有する。講師の横で見守る。

#### ●持参薬チェック忘れ

【事案】薬の持参忘れに気づかなかった。

【対策】チェック表を活用し取り出し時、服薬時には必ずチェックを入れる。

#### ●義歯紛失

【事案】食事中に下義歯を預かったが、上義歯も外しており紛失

【対策】本人が義歯を外した際は上下で預かる。朝のお茶の際義歯確認を行う。

#### ●預かっている鍵の返却

【事案】ご家族からの要望で本人に伝えず鍵を預かっていたが返却してしまう。

【対策】ご利用者の情報を把握し不安があれば確認する。

#### ●薬袋入れ違い

【事案】他利用者の薬袋を返却してしまう。

【対策】薬袋を返却する際、チェック表の活用、声出し確認を行う。

#### ●転倒

【事案】トイレ内で転倒した。

【対策】目の前に転倒防止歩行器を置く。本人がつかまりやすい手すりのあるトイレに案内する。

### ●転倒

【事案】職員が気づかないうちにご利用者が床に横たわっていた。

【対策】司会をしている職員の近くに席を作る。

### ●送迎事故

【事案】マンションの駐車場で蛍光灯を破損した。

【対策】駐車場には入れず、マンション前道路脇に駐車する。

### ●服薬忘れ

【事案】服薬介助中に他の介助で呼ばれてしまい服薬したものと思い込んだ。

【対策】服薬をしてから必ずチェックを行う。

## 喜多見だんちデイ

### 事故 3 件

#### ●フロア事故

【事案】椅子を動かした際にテーブルとひじ掛けの間に手の候を挟んだ。

【対策】椅子をテーブルに近づける際は手を膝においてもらう。

#### ●落薬

【事案】ご利用者が手に乗せた薬を 5 粒ほどまとめて口に含んだが、口から外れた薬が落ちた。

【対策】薬をお皿に乗せて手でつまんで口に運んでもらう。口に入れて飲み込むところをしっかりと確認する。

#### ●フロア事故

【事案】新型コロナウイルス対策に置いているテーブルの亚克力板がテーブルを拭いている際に倒れて顔に接触した。

【対策】テーブルを拭く際は亚克力板を外して行う。亚克力板がある状態で拭く場合は注意の声掛けを行い見守る。

## タガヤセ大蔵デイ

### 事故 2 件

#### ●送迎

【事案】スポット利用の方の送迎を忘れた。

【対策】出欠表に記載した際に目立つようにラインマーカーをする。

#### ●入浴

【事案】入浴の際に他の方のご利用者の荷物を使用した。

【対策】荷物をお風呂場を持っていく際に声を出して他の職員にも確認をする。お風呂場にてご利用者に本人のものか確認する。

事故が発生した時は 3 事業所の職員が集まり、事故の検証とカンファレンスを行った。相談員・介護士・看護師の多職種で検証し、それぞれの視点を伝え合うことで、職員の危機意識を高めることができた。危機意識を高め、対策をしていることで受診レベルの事故が起きていない。

## ②ヒヤリハット

1 日 1 件のヒヤリハットを目標に職員の危機意識を高めた。

終業ミーティングで事案を挙げて、対策を立てモニタリングを行った。月 1 回運営会議で振り返り、全職員が統一した意識を持つ機会となった。同じような事故やヒヤリが続くことがあった。ご利用者の変化や業務の変化に合わせた対策の更新をしていく必要がある。今年度の改善を目指すべく、引き続きミーティングや会議を活用し情報漏れのないよう注意していく。



(7) 《満足度調査》

①ご利用者対象の満足度アンケートについて

毎月ご利用者を対象にサービス全般に関する満足度調査を実施した。(%)

A：デイサービス博水の郷 B：喜多見だんちデイ C：タガヤセ大蔵デイ

	項目	事業所	大変満足	満足	やや不満	不満
1	職員の態度・挨拶・礼儀について	A	55	44	1	0
		B	78	22	0	0
		C	66	34	0	0
2	援助の提供・適切な介助について	A	44	54	2	0
		B	70	30	0	0
		C	85	15	0	0
3	健康管理・健康チェックについて	A	51	48	1	0
		B	74	26	0	0
		C	49	51	0	0
4	プライバシーの保護	A	48	51	1	0
		B	69	30	1	0
		C	62	38	0	0
5	食事の味付けや彩り、雰囲気について	A	44	53	3	0
		B	78	22	0	0
		C	61	39	0	0
6	プログラム・活動の内容について	A	43	55	2	0
		B	74	26	0	0
		C	51	48	1	0
7	入浴サービスについて	A	42	56	2	0
		B	63	37	0	0
		C	42	56	2	0
8	施設の設備・環境について	A	42	56	2	0
		B	65	35	0	0
		C	56	43	1	0
9	送迎時の安全性について	A	53	47	0	0
		B	70	30	0	0
		C	57	43	0	0
10	総合評価・デイサービスについて	A	49	50	1	0
		B	69	31	0	0
		C	65	34	1	0

**デイサービス博水の郷**

436名の回答を得ることができた。

**【結果】**

ほぼすべての項目で満足を得ることができた。

**【分析】**

毎月の結果を職員に周知し、改善に取り組んだ。特に活動に力を入れており、ご利用者の意向を毎月イベントカレンダーに入れた。意向を実現することで満足度を向上させることができた。今後は毎月、回答する曜日を決めてよりニーズを把握しやすいように努め、カレンダーや個別対応に活かす。

### 喜多見だんちデイ

89名の回答を得ることができた。

#### 【結果】

ほぼすべての項目で満足を得ることが出来た。

#### 【分析】

月に一度のお茶菓子クラブや、お誕生日に合わせた食事の提供、体を使ったレクが満足度の向上につながったと考えられる。アンケートに記載ある活動希望をイベントカレンダーに入れ込むことで満足度の向上につなげることが出来た。

### タガヤセ大蔵デイ

134名の回答を得た。

#### 【結果】

ほぼすべての項目で満足を得ることができた。

#### 【分析】

日々の職員の丁寧な関わり・対応がご利用者に伝わっていると感じられる結果となった。希望の多い活動の回数を増やしたことが満足度向上につながった。

## ②ご家族、介護者対象の満足度アンケートについて

ご家族向けの満足度アンケートを1回実施した。その結果を以下にまとめ、分析した。問1では、デイサービスをご利用している目的は何ですか、という内容で以下の項目から複数選択して頂いた。

- ①ご家族の時間確保（レスパイト）
- ②食事
- ③入浴
- ④レクリエーション（活動）
- ⑤自立支援
- ⑥認知症ケア
- ⑦その他（自由記載）

結果を分析すると、利用する目的としてデイサービス博水の郷は活動・入浴・家族の時間確保、タガヤセ大蔵デイは家族の時間確保・活動・認知症ケアが上位を占める結果となった。ご家族で困っていることもこれに連動している傾向にあった。その他行ってほしい活動として外出・散歩の回答も多かった。

家族会はコロナウイルス対策の為、開催することができなかった。しかし家族向けアンケートを行い、質問項目を精査して実施することで、ご家族・本人の困りごとに気がつくことができた。

## (8) 《緊急時対策》

BCP（災害時事業継続計画）と新型コロナ感染症予防対策の勉強会を行い本部の会議に参加することでマニュアル作成、更新をすることができた。また年3回ご利用者と共に災害訓練を行い、非常口や消火器などの確認を行った。

## (9) 《感染症対策》

新型コロナウィルス対策マニュアルに沿って、感染症対策に取り組んだ。ご利用者に丁寧な説明を行い、協力を求めて対応をしっかりと講じたうえでカラオケ活動を継続した。

コロナウイルスの感染者が出た際は感染リスクの高い活動は中止、席の配置を工夫することで、感染拡大を防いだ。

職員のPCR検査を定期的に行うことで早期発見、迅速な対応に努めた。

食中毒の感染対策では調理を行う事業所はHACCP(危害分析重要管理点)の考えに則った取り組みを行い、野菜と魚肉類の調理器具をわけなどの基本的な取り組みを改めて徹底した。食中毒や感染症対策の勉強会を行い、また手袋の着用や消毒の徹底など衛生管理に注意をはらったことで食中毒や感染症を防ぐことができた。

## (10) 《各種会議》

### ① 相談員会議

月に1度、3事業所の生活相談員が参加し、地域における困りごとを共有し、営業・稼働に関する報告、イベントの広報、人材に関する情報の交換を行い、情報の共有に努めた。また相談員業務の指導の場として、苦情や事故に対してのリスクマネジメントの理解を深めた。

### ② 運営会議

月に1度各事業所で、食事・排泄・入浴・健康・業務・活動などサービスの質の向上のために、機能訓練士・看護師も交えて議論を交わし、ご利用者に合ったサービスの見直し、業務改善を検討した。

### ③ 連絡調整会議

月に1度、施設長、栄養士、事務職員など様々な職種が話し合う検討会議に参加した。共有すべきことを共有する機会となった。

### ④ 運営推進会議

#### ●喜多見だんちデイ

喜多見地区の運営推進会議に参加した。昨年度から引き続き、コロナウイルス感染拡大防止のため、書面上で2事業所が集まって開催した。「地域との関わりの状況」「新型コロナ対策が緩和されるにあたってどうするか」「新規獲得のためにしていること」というテーマで行い、他事業所の特色などを知ることが出来た。

#### ●タガヤセ大蔵デイ

砧地区の運営推進会議に参加した。第14回、第15回は担当の事業所で対面で開催することができた。7事業所と地域の自治会の方や民生委員の方、地域包括支援センター担当者が集まり開催した。各事業所の近況報告をし、地域の皆さまと意見交換や質問などにこたえるかたちで情報共有の機会となった。会場となった事業所を目で見て紹介することで地域の方がデイサービスを知るきっかけとなっている。

### ⑤ 健康会議

月に1度、看護師業務の改善と検討のため会議を実施した。ご利用者に応じて、適正なサービスが維持できるように工夫を行い、機能訓練員としての視点も加えて議論が重ねられた。

### ⑥ 法人部課長連絡会議

月に1度、理事長、施設長、部長、課長が参加し、事業の方向性や課題の共有を行う会議を開催した。重点目標である稼働率の維持・向上を中心に、ご家族向け相談会の開催やイベント時の人員の協力体制などを話し合った。

## (11) 《地域の専門機関・団体との連携・協力》

### ① 地域の居宅支援事業所（ケアマネジャー）との関係を深める

居宅支援事業所へイベントカレンダーや活動の様子の写真を持参し訪問を行っている。登録の空き状況について fax するなど定期的に連絡し、新規ご利用者の紹介や既存のご利用者の追加利用につながるような情報提供を行い、ご利用に繋がっている。

### ② 地域の歯科医師と連携

コロナウイルスの影響のため中止となっている。

### ③ 地域との連携

町会の理事会や地域密着型通所介護の運営推進会議に参加をしている。自治会長、地域包括支援センターと連携を図り、情報を共有し、地域に住む高齢者の問題解決に取り組んだ。

## (12) 《ご家族との関係づくり》

### ① 家族会の開催

コロナウイルスの影響のため中止となっている。家族アンケートを活用し、ご家族の「想い」・「悩み」を知り、日頃のご利用者のご家族の関係性を理解した。家族会の開催を望む声もきかれているため、今後再開を検討していく。

### ② 連絡帳

利用中の様子を伝える重要なツールになっている。活動の様子を写真付きで伝えることで、デイサービスでの様子を伝えることができた。また、活動や過ごし方で気になることがあれば、記載して伝達した。連絡帳に介護の悩みや要望を記入して頂けることもあり、適宜対応することでご家族の満足度に繋がっている。必要に応じて、担当のケアマネジャーとも連携し、ご利用者の支援に努めた。

## (13) 《目的別各種予防メニュー》

### ① 自立支援の取り組み

昼食時に使うおしぼりづくり、洗濯物たたみ、活け花、喫茶で使う砂糖・ミルクの準備に取り組んだ。ご利用者は自身の役割として、やりがいを感じる事が出来た。食事の後はお膳を下げる促しを行い、自立支援に取り組んだ。自分で行えるよう、本人の状態に合わせた下膳を行い、やりがいを見だし笑顔を引き出すことができた。

### ② 認知症予防メニュー

#### a) 園芸活動

月に1~3回園芸クラブを実施した。花や野菜をプランターに植え替えた。植えた花から種を収穫し、来年につなげた。自分たちで植えたものが咲くことで達成感に繋がっている。また土に触れることで畑仕事の大変さや昔の話などが多く引き出すことが出来た。採りたての野菜を調理に使い、食べることで季節感を感じられた。

#### b) 料理療法

調理活動を通して心身機能回復、豊かな人間関係の構築と生活の質の向上につながった。毎月季節に合った献立をご利用者と一緒に会議することで昔の料理の話をするなど回想し脳の機能の活性化につながった。

### c) 脳トレ

間違い探し、漢字クイズ、都道府県クイズ、23区クイズなどの脳トレ時間を作った。ご利用者同士で相談しながら一緒に答えを見つけることもあり、関係性が強まり、脳の活性化に繋がった。また個々に応じて集中できる環境を整え、採点などをすることで個々の満足度、達成感に繋がっている。

### d) 季節のミニ行事

花見(4月)・七夕会(7月)・納涼祭(8月)・創立記念式(9月)・敬老会(9月)・運動会(10月)・クリスマス会(12月)・新年会(1月)・節分会(2月)・ひな祭り(3月)・誕生会(毎月)を行う事で四季を感じることができ、昔の懐かしい思い出を回想し、脳機能の活性化につながった。

## ③ 機能訓練メニュー

### 小集団体操(1グループ4人程度)

参加人数を減らして感染症予防を行った上で、ジムボールやゴムバンド、手ぬぐいを用いて、運動機能の活性化・生活行為の維持・回復を目指した。個々のADLをしっかりと把握する機会となり、課題を検討することができた。

## ④ 創作メニュー

季節に合わせた手工芸作品を制作した。自宅に持ち帰り楽しむことやフロアに飾り楽しんだ。見える場所に飾ることでご利用者の制作意欲、満足感に繋がっている。

### デイサービス博水の郷

満足度アンケートの情報をもとに職員間で情報を共有し、行うことでご利用者が誰でも楽しめる体操・手工芸・脳トレ等、活動の工夫・充実を目指した。体操は午前30分間・午後30分程度の時間を確保し、下肢筋力の低下防止・維持に努めた。回想法により脳の活性化や認知症の予防効果が期待できるカラオケは、安全に楽しんでもらえるよう感染症予防対策を徹底し、職員・ご利用者と共に感染症予防を徹底しながら活動展開し、皆さまから好評であった。

また、3月末にはご利用者と玄関前のしだれ桜を安全確保しながら記念撮影をし、楽しまれた。他にも手工芸やカラオケ等、感染予防対策を行いながらではあったが、充実した活動を行うことができた。

### 喜多見だんちデイ

手工芸を行い、毎月とはいかなかったが持ち帰り作品と一緒に作成し、作品作りを楽しんでもらうことが出来た。

イベント食を月に一回行い、事前に一緒に献立会議を行うことでご利用者の意見を反映させることができた。イベント食と同じようにお茶菓子クラブを月に一回始め、ご利用者から好評であった。

イベント食やお茶菓子クラブの材料、普段の食材・園芸クラブの花を近くのお店に買いに出かけ、自己決定、自己選択の機会ができることでご利用者の満足につながった。

月に1日お楽しみ会の日を設定し、職員が衣装をかえて歌や催しをすることで普段とは違う特別な一日を楽しんでもらうことができ、好評であった。

### タガヤセ大蔵デイ

#### ●菜園における活動

地域のお店の使用後のコーヒー豆の麻袋を使用して野菜類を3種類植えることができた。ご利用者は季節を感じながら、収穫も楽しむことができた。また、収穫した野菜類を当日の昼食作りに活かし、採りたて、地産地消を意識すること

ができた。毎月3回園芸クラブを行う事で土に触れる機会を増やすことができ、ご利用者の様々な表情をひきだすことができた。季節に合わせた花の種をまき、咲いた花からまた種を収穫して今後の活動につなげることが出来た。

●ウォーキン（散歩）

春には桜と近所に外出することで季節を感じることができ、記念撮影を行い、ご利用者・ご家族に好評であった。

●買い物

また園芸クラブで使用する苗やイベント食などで使用する食材を近くのお店に買いに出かけることで社会参加の機会を作ることができた。また、自己選択、自己決定の機会ともなり、満足度につながった。

#### (14) 《ボランティアの活用・募集》

コロナウイルスの影響のためボランティアの受け入れは中止となったままであるが、連絡をして近況を報告することで関係を保つことができた。ボランティアの高齢化から、連絡が繋がらない方もでてきている。ボランティア活動が再開した際にすぐに活動につながるよう引き続き地域のボランティアとのつながりを保っていくとともに、募集のお知らせの準備を整えていく。

## 2. 在宅支援課

在宅支援課長 野村 麻実

今年度、在宅支援課の協力体制作りに取り組んだ。月に1回の管理者会議を行い、情報交換・職員の育成に努めた。

居宅支援事業所は主任介護支援専門員を中心に継続して週1回の会議に情報共有・事例検討を行い、事業所・職員のスキルアップに取り組むことができた。チーム力も上がり、緊急時は担当以外の職員が対応するなど、協力体制も整えることができた。また新規の受け入れに力を入れ、担当利用者も年間平均35名を維持している。連携推進法人「青葉台さくら苑」の居宅支援事業所との合同事例検討会も継続して開催している。用賀・二子玉川あんしんすこやかセンターとの合同会議を月に1度行い、各職員の学びの機会となっている。

訪問介護事業所は、新たな顧客を増やすことができ、事業の安定を図ることができた。職員体制により稼働の低下が継続していたが、新たな常勤職員の育成により回復した。また書類整備など業務内容の見直し、チェック体制を整えた。今後は必要な業務を効率的に取り組めるよう、業務の見える化に努める。

## (1) 居宅介護係

居宅介護支援事業所 博水の郷

管理者 松下 昌平

### 【概況】

今年度も職員4名体制を維持することができた。

そのため、特定事業所加算Ⅱの算定を継続することができ、安定した収益を確保することができた。

### 【重点目標】

#### ① 担当利用者数の安定

年間のご利用者件数は以下の通り。

4月	149.5件（要介護者：145件、要支援者：4.5件）	平均：37.3件
5月	145件（要介護者：139件、要支援者：6件）	平均：36.2件
6月	154件（要介護者：149件、要支援者：5件）	平均：38.5件
7月	145.5件（要介護者：141件、要支援者：4.5件）	平均：36.3件
8月	145.5件（要介護者：141件、要支援者：4.5件）	平均：36.3件
9月	151件（要介護者：145件、要支援者：6件）	平均：37.7件
10月	144件（要介護者：138件、要支援者：6件）	平均：36.0件
11月	142.5件（要介護者：137件、要支援者：5.5件）	平均：35.6件
12月	145件（要介護者：140件、要支援者：5件）	平均：36.2件
1月	139.5件（要介護者：134件、要支援者：5.5件）	平均：34.8件
2月	139.5件（要介護者：134件、要支援者：5.5件）	平均：34.8件
3月	134件（要介護者：128件、要支援者：6件）	平均：33.5件

※ 要支援者は1名を2分の1としてカウント（厚生労働省の基準に準ずる）

年間平均36.1件（一人当たり）だったので、目標である35件以上を維持できた。

#### ② 支援の質の向上

##### a) 満足度アンケートの実施

今年度は、12月にアンケート実施し、1月までに回収、集計作業を行った。

結果は以下の通り。

①	記入者	本人	46%
		家族	51%
		その他	3%
②	担当ケアマネジャーは困りごと・不安などをよく聞いてくれるか？	大変聞いてくれる	69%
		聞いてくれる	30%
		あまり聞いてくれない	0%
		聞いてくれない	1%
③	担当ケアマネジャーからの介護計画書やサービス内容等に関する説明は理解しやすいか？	大変理解しやすい	51%
		理解しやすい	48%
		あまり理解しやすすくない	0%
		理解しやすすくない	1%



④	担当ケアマネジャーの言葉遣いは丁寧か？	大変丁寧	63%
		丁寧	37%
		あまり丁寧ではない	0%
		丁寧ではない	0%
⑤	担当ケアマネジャーはご本人・ご家族の状況に合わせて柔軟な対応をしているか？	大変柔軟に対応してくれる	59%
		柔軟に対応してくれる	40%
		あまり柔軟に対応してくれない	0%
		柔軟に対応してくれない	1%
⑥	担当ケアマネジャーの対応は迅速か？	大変迅速である	60%
		迅速である	37%
		あまり迅速ではない	3%
		迅速でない	0%
⑦	担当ケアマネジャーは相談しやすい雰囲気か？	大変相談しやすい	63%
		相談しやすい	36%
		あまり相談しやすすくない	0%
		相談しにくい	1%
⑧	担当ケアマネジャーの身だしなみはどうか？	大変好感が持てる	57%
		好感が持てる	43%
		あまり好感が持てない	0%
		好感が持てない	0%
⑨	当事業所を他の方にすすめるか？	是非すすめる	44%
		すすめる	53%
		あまりすすめない	0%
		すすめない	3%

以上のように、どの項目についても、ケアマネジャーに対して、好意的な回答が多かった。自由意見記入欄にも多くの回答があり、好意的な回答をかった。ケアマネジャーにとっても、励みになるようなコメントもあり、来年度以降もご利用者・ご家族の期待を裏切らないサポートを継続していくようにしていきたい。

#### b) 居宅サービス計画会議の開催

毎週水曜日、居宅事業所定例会議（居宅サービス計画会議）を実施した。計画に掲げた、支援に行き詰っているケースの検討会、社会資源についての意見交換、ケアマネジメント技術についての意見交換、各ケアマネジャーの書類整備状況の確認などを行うことが出来た。

#### c) 夕礼の徹底

毎日、夕礼を行い、各ケアマネジャーの業務の報告を行った。支援に行き詰っているケースなども夕礼において報告し、解決がつかない場合は、会議での事例検討会を行うことにつなげた。

#### d) 業務マニュアルの作成

令和6年度から策定が義務付けられている、BCP、虐待防止指針、感染症対策指針の策定を行った。

#### e) 個別研修計画の策定

計画に掲げたように、各ケアマネジャーが年間の研修計画を策定し、計画に沿った研修の受講ができた。各ケアマネジャーがほぼ計画通りの研修を受講し、また、会議において研修の伝達も行うことが出来た。

## 【その他の目標】

### ① 新型コロナ対応

法人の新型コロナ対応マニュアルに沿って、対応を行った。5月に新型コロナウイルスの分類が5類に移行してからも、手洗い・うがいの徹底、ご利用者の居宅訪問時のマスク着用など、感染対策は継続して行うことが出来た。

### ② 特定事業所加算算定事業所としての運営

令和4年から取得している特定事業所加算の算定あたりは、毎月、「居宅介護支援における特定事業所加算に係る基準の遵守状況に関する記録」を作成し、算定要件に漏れがないよう徹底した。

- ※ 特定事業所加算Ⅱとは、下記の算定要件を満たしている時に、算定できる加算
- ・常勤専従の主任介護支援専門員を1名以上配置していること。
  - ・常勤専従の介護支援専門員を3名以上配置していること。
  - ・利用者の情報やサービス提供上の留意事項などの伝達を目的とした会議をおおむね週に1回以上、定期的に開催していること。
  - ・24時間連絡体制を確保し、必要に応じて利用者等からの相談に対応できる体制を確保していること。
  - ・介護支援専門員に対し、計画的に研修を実施していること。
  - ・地域包括支援センターから支援困難事例を紹介された場合でも対応できること
  - ・地域包括支援センターが主催する事例検討会に参加していること。
  - ・運営基準減算、特定事業所集中減算が適用されていないこと。
  - ・介護支援専門員1人あたりの利用者数が40名未満であること。
  - ・介護支援専門員実務研修における科目「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」等に協力または協力体制を確保していること。
  - ・他の法人が運営する居宅介護支援事業所と、共同で事例検討会、研修会等を実施していること。
  - ・必要に応じて多様な主体等が提供する生活支援のサービス（インフォーマルサービス含む）が包括的に提供されるような居宅サービス計画を作成していること。

### ③ 働きやすい職場づくり

「個人で行う業務」から「チームで行う業務」を目標にし、夕礼、会議などの話し合いの場において、チームで疑問を解決する職場づくりを目指した。

また今年度も、ホームページ作成、連絡調整会議への参加、次月提供票印刷などを各職員の月ごとの分担制とし、各職員へ業務負担が偏らないように配慮した。

### ④ 業務の効率化

#### a) 介護ソフトの活用

事業所で使用している介護ソフト「ほのぼの」上で、基本情報・アセスメントシートの入力ができるようにしたことで、業務効率化を図ることが出来た。

#### b) スマートフォンの活用

令和4年から使用している、業務用スマートフォンの活用により、SNSやショートメールなど、電話以外のご利用者やご家族との連絡手段を使用できるようになった。その他にも、スマートフォンの便利な機能などについて、日頃から職員間で情報共有を行い、業務の効率化につなげることができている。

c) ケアプランデータ連携システムの活用

ケアプランデータ連携システムの登録を行ったが、他の事業所で登録を行っている事業所がまだ少ないため、活用して、業務効率化につなげるところまでは至っていない。

⑤ あんしんすこやかセンターとの連携

喜多見あんしんすこやかセンターの地区連携医事業に、主任介護支援専門員として、毎月参加し、連携を図ることができた。

令和4年度から実施している、用賀あんしんすこやかセンターと二子玉川あんしんすこやかセンターとの合同会議については、今年度は隔月で実施した（認知症カフェの実施がない月に開催）。合同会議内で、主に事例検討会、地域資源の勉強会を実施し、各ケアマネジャーのスキルアップにつなげることができた。

⑥ 法人内連携

連絡調整会議に毎月参加し、法人内の連携ができた。

また、法人内の訪問介護事業所、デイサービス、ショートステイなどと共通のご利用者の情報共有を行い、よりよいご利用者支援につなげることができた。

在宅支援課会議を、毎月開催し、在宅サービス部長、副部长、二子のわたしとの連携を密にとることにつなげられた。

⑦ 法人が事務局を担当している地域貢献活動への参加

3年ぶりに開催された「だんだんまつり」に事業所から3名参加し、ポップコーンづくりを行い、地域住民との交流を図ることが出来た。

「砧地域ご近所フォーラム」については、管理者が実行委員として参加した。3月16日のフォーラム開催時には、多くの来場者があり、地域の方と、顔の見える関係性作りをすることができた。

⑧ リスクマネジメント

- ・ 苦情対応…今年度は苦情によるケアマネジャー交代などの対応をすることはなかった。
- ・ その他、個人情報の取り扱いについても、流出がないよう、細心の注意を払うよう各職員に周知徹底を図った。

⑨ 緊急時や災害時への対策

緊急時の対応は、事業所の「緊急時対応マニュアル」に沿って対応している。

災害時も、法人の「BCP」に則って、対応するよう周知している。

消防訓練はほとんど参加ができなかった。来年度の課題として取り組む。

⑩ 研修について

今年度の研修参加実績は以下の通り

- ・ 「東京都介護支援専門員研修」 1名
- ・ 「神奈川県介護支援専門員研修」 1名
- ・ 「世田谷区福祉人材育成・研修センター」主催の研修 4名
- ・ 「あんしんすこやかセンター」主催の研修 4名

⑪ 青葉台さくら苑との合同研修

3月にさくら苑との合同研修を行った（WEBでの開催）。令和6年度の介護報酬改定事項について、勉強会を行い、それぞれの事業所としての対応について、話し合いを行った。

## (2) 訪問介護係（訪問介護事業所 二子のわたし）

管理者 金子 リカ

### ① 概況

今年度は、7月に開設10周年を迎えた。

令和5年4月の改正道路交通法の施行により、自転車乗車時のヘルメット着用を開始した。自転車やバイクによる事故0件。ひきつづき、安全に留意してご利用者宅への訪問を継続していく。体制としては、常勤4名・登録ヘルパー10名（休職者2名含む）でスタート。途中、常勤1名の異動や妊娠などにより、上半期における常勤ヘルパーの訪問は2名で担った。10月より、常勤職員1名が二子のわたしに加わり、下半期は3名で担うことができた。

### ② 稼働率

(1) 令和5年度末のご利用者人数の内訳は、要介護者44名・要支援者13名・事業対象者1名・自費のみ1名となった。

【年間新規：（要介護）19名（要支援・事業対象）9名】

訪問内容の割合としては、身体23.1%身体生活20.6%生活36%総合事業19.5%自費0.7%、前年度より身体介護が6.8%増えた。総合事業も含めると、生活援助が全体の50%を超えている。在宅生活を行う上で、生活援助支援の必要性が高い。

(2) 利用終了者は、要支援・要介護のご利用者合わせて31名であった。終了の理由としては、永眠6名・施設入居13名・転居2名・その他10名であった。今年度は、長年訪問していたご利用者の入所や永眠による終了が多かった。

(3) ご利用者2名がコロナ感染、同居の家族とともに自宅で療養された。そのため、療養期間中のヘルパー訪問は無かった。5類に移行後も、訪問時のマスク着用は継続し、定期的にPCR検査も受検した。

(4) 移動支援に関しては新規契約が1名、登録者数19名、今年度は7名の利用があった。年間件数は55件。新型コロナウイルス感染症が5類に移行されたこともあり、前年度から実施件数が増えた。しかし、対応出来る職員が限られているため、今後も調整可能な範囲で対応を継続していく。

### ③ 営業活動

博水居宅と連携を図り、新規ご利用者獲得に努めた。今年度博水居宅の要介護利用者の割合は前年と変わらず約6割を維持している。ひきつづき情報共有に努め、利用者支援を行っていく。

営業活動は不定期になってしまったが、年間を通じて、ケアマネジャーとの信頼関係を築くことに努めた。初回訪問終了時、訪問時のご利用者の状態や状況変化が見られた際は、FAXや電話にて報告を行い、連携を図った。サービス担当者会議には出来る限り出席し、ご利用者の状況報告を行った。会議への出席が難しい場合は、ご利用者の詳細を記入し、FAXにて情報提供を行った。

### ④ サービス状況 ～ご利用者の安心感を得るための取り組み～

(1) ケアマネジャーより新規依頼があった場合、初回訪問から担当するヘルパーを同行させ、ご利用者やご家族が安心できるよう信頼関係の構築に努めた。同行訪問に関しては、1回目は、サービス提供責任者がサービス内容や留意事項を申し伝え、2回目は、実際にヘルパーにサービスを行なってもらい、不明点や不安な点などの

確認をした。ヘルパーが慣れるまで、必要に応じて同行訪問を繰り返し行った。また、ご利用者からサービスに対する希望や指摘があった場合は、その都度、ケアマネジャーやヘルパーに伝え、質の向上に努めた。

ご利用者が抱えている不安ごとなどについてもヘルパーが傾聴し、必要に応じてケアマネジャーと情報共有を図った。

(2) 感染症対策（マスクの着用・手洗い・手指消毒）の徹底。

・新型コロナウイルス感染症5類移行後も、マスク着用、室内の換気、ご利用者への体調確認実施を継続した。

・ハンドスプレーを各ヘルパーに配布。必要時に備え、ガウンや防護服、N95マスクを備蓄した。

(3) 事業所名の入った帽子（キャップ）を作成した。

訪問時ヘルパーが身に着けて訪問、ユニフォーム代わりとなり、ご利用者からも「ヘルパーさんと分かって安心する」などの感想が聞かれた。

## ⑤ 事故・苦情

### 【事故】0件

事故報告書案件となる事故は0件だった。

引き続き、日々のヒヤリハットから事故につながらないように再発防止策を講じ、全ヘルパーに申し送りを徹底していく。

### 【苦情】4件

・お願いしたものを買ってきてくれない（冷凍野菜を買ってこられた）

・（調理）量が多過ぎて食べきれない（捨ててしまうため、勿体ない）

・お願いした通りに対応してくれなかった（ヘルパーに余計な対応をされてしまい、逆に大変だった）

・ワイングラスが無くなった（ヘルパーが持ち帰ったのでは？）

上記について、ご利用者からヘルパー交代の希望があり調整を行った。

いただいたご意見については振り返りを実施、再発防止策を講じた。全ヘルパーに伝達し、同様の苦情が発生しないように努める。

苦情と聞くと、つい後ろ向きの姿勢になってしまいがちだが、ご利用者から頂いた改善点のヒントでもある。前向きに受け止めるよう指導していく。

## ⑥ ヒヤリハット

今年度のヒヤリハットは53件。サービスに関するヒヤリハットは24件、認知症ケアに関するものは4件、それ以外の項目は25件。以下の内容などが報告にあがった。

### ●訪問中、ご利用者宅に詐欺を疑う電話があった。

⇒電話、来訪者があった際は、様子を観察し、少しでも疑わしい場合は情報に挙げる。速やかに家族、ケアマネジャーへの報告が行えたことで、被害を防ぐことができた。

### ●複数の事業所との連携ノートの記事内容の一部を見落としした。

⇒確認者は確認日と名前をノートに記載することとした。

### ●他利用者を含む記入済みの記録用紙を利用者宅に忘れていった。

⇒記録用紙がカバンの中に入っていることを確認してから退室する。

### ●ポケット確認を行わずに洗濯を行ってしまった。

⇒洗濯槽から取り出し、ポケットを確認してから洗濯を行う。

### ●お風呂の栓がしっかりと閉まっていなかったことで、お湯が抜けていった。

⇒掃除の前後や湯はりの際、栓がしっかりと閉まっているかを確認する。

### ●FAX誤送信（先方からの連絡で発覚。誤って、隣の登録番号を選択していた）

⇒スタートボタンを押す前に、今一度送信先の確認を行う。

- ご利用者がジェルボール洗剤をお菓子（ゼリー）と勘違いされた。
    - ⇒ご利用者の目の付く場所や食べ物のそばに洗剤類を置かない。所定の場所で保管する。
- 日々のミーティングにて確認と検討を行い、経過についても振り返りを行った。  
登録ヘルパーにも情報共有と伝達を図り、事故防止に努めた。

### ⑦ 登録ヘルパーにおける業務の体制づくり

- (1) 業務終了後は、メールまたは電話での報告を徹底し、ご利用者の状況の把握に努めたが、サ責が訪問などで不在となることがあった。サ責が事業所を不在時には、同室内で勤務するケアマネジャーが可能な範囲で伝言を受け、サ責への伝達協力が得られた。管理者・サ責が事業所に在室し、緊急時など柔軟に対応できるように予定を調整するよう努める。
- (2) 月末、事業所に来所し、サービス提供記録の提出、ご利用者の状況報告などを各ヘルパーに依頼した。事故・苦情が発生した際は報告書を配布、情報共有を行い、再発防止に努めた。
- (3) サービス内容や訪問日時の変更があった場合は、必要に応じて事業所から各ヘルパーに電話またはメールにて申し送りを行なった。メールでの連絡が困難な場合はFAXでの伝達も実施した。ヘルパーの状況に応じた伝達方法で来年度も行っていく。

### ⑧ 人材確保への取り組み

今年度は、休職していた登録ヘルパー2名が退職した。在籍ヘルパーの高齢化による体調・体力面の低下や、ヘルパー各々の働き方の変化により、担える件数が減っている。

ヘルパー増員のため、以下の取り組みを継続した。

- (1) 法人本部前の掲示板に求人広告を掲示した。
- (2) 登録ヘルパーに紹介・口コミを依頼した。

上記の取り組みを行なったが、人材確保は非常に困難であった。新規登録ヘルパーの登録は0件だった。他事業所とのかけもちが多く、稼働可能な曜日・時間・場所が限られているのが現状である。ヘルパーに空いている枠を確認し、新たな訪問先を依頼することが難しく、今年度は登録ヘルパーの稼働を伸ばすことが出来なかった。ひきつづき法人本部と連携し、人材募集の掲示・紹介の投げかけなどを継続して行なっていく。

### ⑨ 研修

今年度は、昨年同様、動画視聴での研修が多かったが、集合研修にも参加した。  
世田谷区福祉人材・研修センター他、下記の外部研修に参加した。

①	高齢者の血糖値に気をつける調理と工夫
②	事業継続計画（BCP）
③	管理者・リーダーに向けたマネジメントセミナー第1回
④	権利擁護について
⑤	こころとからだの理解研修（高齢者の身体的特徴）
⑥	管理者・リーダーに向けたマネジメントセミナー第2回
⑦	精神疾患をもつ方への関わり方について
⑧	福祉職員のリスクマネジメントについて学ぶ（事故防止活動の管理者マネジメント）
⑨	食べやすい食事の工夫（家族と同じ食事や弁当を活用した調理）
⑩	インテーク力の向上と事実確認の思考プロセスについて
⑪	二子あんすこ多職種の会「災害に備える」

## ⑩ 地域活動

感染症予防対策として、地域活動への参加を見送っていたが、今年度は「だんだんまつり」へ参加した。来年度については、状況をみながら少しずつ活動参加を再開させていく。

## ⑪ 各種会議

- (1) 月1回、ヘルパー間の連携を図るため、「定例会議」を実施した。ご利用者数報告、事故やヒヤリハットの確認、対策の検討などを行ない、情報共有に努めた。
- (2) 在宅支援の管理者と在宅サービス部長・副部長と管理業務・連携に関する会議「在宅支援課会議」を開催した。
- (3) 月1回「連絡調整会議」に参加。法人内での連絡事項の共有や検討事項の確認を行なった。

#### (Ⅳ) 地域包括支援部（用賀地域課・二子玉川地域課）事業報告

地域包括支援部長 蓮見 早苗

##### 【用賀地域課】

新型コロナウイルス感染症が5類になり、地域の活動が増えた。用賀あんしんすこやかセンターでは、三つの取り組みに注力した。一つ目は「健康貯金スタンプラリー」である。五者※1が協働することで、高齢者だけでなく、障害者、こどもなど多世代の交流ができた。年2回のイベントスタンプラリーでは、延べ81名が参加した。スタンプステーションは、新たに消防署と連携が図れ、6か所から7か所に増えた。

二つ目は出張相談会である。大規模集合住宅、区営アパート、通所介護事業者、小学校にて開催することができた。三つ目は、総合相談支援である。職員の入れ替わりにより、窓口や電話での相談対応に格差がないように、朝・夕、週1回ミーティングにて、情報共有やより良い支援方法について意見を出し合った。

##### 【二子玉川地域課】

二子玉川あんしんすこやかセンター（以下、二子あんすこ）の重点項目は次の四つである。一つ目は、前期高齢者を対象にした実態把握訪問である。元気なうちに出会い、高齢者の抱える問題を早い段階で相談してもらうことが狙いである。また地域活動の担い手を発掘するため、社会参加への関心や興味を尋ね、意欲のある方にはミニデイや体操の会等のボランティア活動を紹介した。二つ目は多摩川の水害対策検討会である。昨年に引き続き、主任ケアマネジャー連絡会、介護保険サービス事業者と、世田谷区と共に取り組めること「平時に備える」をテーマに意見交換した。三つ目は認知症対策である。小中学校向け「アクション講座」※3には、地域の高齢者や認知症当事者が参加し「日常でできる事」を共に考えた。中学校の講座では136名の受講者の内14名が同居する祖父母に認知症がありヤングケアラーであると判明し、日常の関わり方を視点を講座を行った。また、認知症の人や家族があんしんして過ごせる居場所づくりとして、介護保険事業所や商業施設の協力を得て、認知症カフェ2か所運営を行った。四つ目は地区診断より「人々が集える交流拠点や行政の情報が得られる場所（公共施設）」が不足している事が課題として上がった。四者連携にて「二子玉川地区ゆるやかな見守り検討会」を行い『ニコッタまつり』を開催した。また交流拠点として「暮らしの保健室 in 瀬田（体操とミニ講話の会）」を開設した。

※1 五者：まちづくりセンター（以下、まちセン）・社会福祉協議会地区事務局（以下、社協）・あんしんすこやかセンター（以下、あんすこ）・地域障害者相談支援センター（ぽーとたまがわ）・児童館（上用賀、玉川台）

※2 三者：まちセン・社協・あんすこ

※3 アクション講座：区が認知症サポーター養成講座を見直した。「世田谷区認知症とともに生きる希望条例」の考えに基づいている。（※「世田谷区認知症とともに生きるみんなでアクションガイド」より）

両センターの各事業における成果・課題については次の通りである。



## 1. 総合相談支援業務

### (1) 総合相談

#### 【用賀地域課】

- ・総合相談対応者延べ件数は 7,569 件、相談拡充対象者延べ件数は 100 件であった。
- ・孤立死は 5 件であった。3 件は家族やケアマネジャーが亡くなってから 1 日以内に発見した。2 件は、あんすことに関わりなし。新聞販売店、玉川警察署からの問い合わせであった。
- ・令和 4 年 11 月より、オンライン相談モデル地区となっている。令和 5 年度は、保健福祉課にオンライン相談 14 件つなげた。身体障害者手帳の相談、特養の申請の相談、生活困窮などであった。

#### 【二子玉川地域課】

- ・総合相談対応者延べ件数は 10,559 件、相談拡充対象者延べ件数 230 件であった。
- ・孤立死は 0 件、孤立死の多い集合住宅に対して自治会と連携し孤立防止の呼びかけを行った。

### (2) あんすこ PR 活動と地域づくり

#### 【用賀地域課】

- ・広報紙「あんすこかわら版」を年 2 回発行した。
- ・法人ホームページ、ラインを、更新した。職員会議の際に、掲載する行事や講座の確認をして、タイムリーな発信をした。ホームページ、ライン掲載時は、管理者が事前に内容の確認をした。
- ・「健康貯金スタンプラリー」を通して地域のつながりをつくった。
- ・上用賀 5 丁目アパートの防災まつりに、三者で協働し出張相談会を開催した。
- ・町会・桜町小学校 PTA 主催のラジオ体操に 1 週間参加した。用賀神社の宮司と知り合い、RUN 伴のリレーポイントにつながった。
- ・用賀社協主催の「高齢者交流会イベントウォークラリー」に参加した。下見から、参加者への呼びかけ、当日の手伝いを行い、連携を図った。
- ・月 1 回の民生・児童委員協議会にて、状況報告や講座の普及啓発を行った。
- ・「陽果会サロン」自主活動グループの運営に法人と共に協力した。年 12 回出席。講師の調整、参加者の相談、準備・片付けを行った。

#### 【二子玉川地域課】

- ・広報紙「二子あんすこだより」を年 2 回発行した。
- ・法人ホームページを年 11 回更新するとともに、インスタグラムに“いきいき講座”や“ほっとカフェ（認知症カフェ）”等の開催案内や活動報告を掲載した。インスタグラムのフォロワーは 144 名である。
- ・町会、自治会、民生児童委員協議会、高齢者クラブ、商店会、小中学校、新聞販売店、薬局、医療機関等に、地域の見守り活動について説明し協力を依頼した。また、11 月に玉川地域ポンプ操法訓練、2 月には瀬田小学校での避難訓練（瀬田町会）、3 月に二子玉川防災塾に参加し、周知活動、関係づくりを行った。
- ・町会、商店会、サロン、社協主催の高齢者交流会に出席した。
- ・新規開設したシニアの集いと会食の会「アーバンちいき食堂」に参加し、地域住民への案内活動を行った。

### (3) 実態把握

#### 【用賀地域課】

- ・実態把握訪問を1,093件実施した。
- ・訪問リスト掲載者（85歳以上介護認定未申請）、医療機関未把握者（74～85歳）を対象に実施した。
- ・上用賀2丁目の65～74歳の男性・女性、転入者66～75歳男性・女性、計142名を対象に実施した。47名と会うことができ、ボランティアの情報提供をした。不在者には資料をポスティングした。

#### 【二子玉川地域課】

- ・実態把握訪問を1,247件実施した。
- ・前期高齢者への訪問は184件であった。川沿いで氾濫危険地域の立地的な問題があるマンションや近隣に買い物や集まる場所が無く、孤立化しやすい等立地的な問題が推測される地域を選定した。質問票の返信は74件であった。その中でボランティアや地域活動に興味があると答えた人を対象に2月に座談会を開催し男性8名、女性10名の計18名が参加し、生活状況や社会参加への関心など情報収集した。また参加者から1名、地域のボランティアに繋げる事が出来た。

## 2. 権利擁護業務

### (1) 虐待

#### 【用賀地域課】

- ・年7件のケースを支援した。配偶者と子からの虐待で、叩く、殴るなどの身体的虐待と言葉の暴力が大半を占めている。介護疲労、家庭内不和などが要因となっている。
- ・うち1件は、女性（69歳・要介護3・同居家族いるが家庭内別居）では、転倒し、自宅で動けない状態で介護されず、法人の緊急ショートの利用となった。ショート利用時に生活保護受給。肺炎症状にて入院。精神疾患の治療のため、松沢病院に転院となった。

#### 【二子玉川地域課】

- ・年12件のケースを支援した。うち7件が新規ケースである。終結ケース5件あった。また、虐待認定は無かったが、困難ケースとして支援を継続したケースは4件あった。
- ・うち1件は、入院中の医療ソーシャルワーカーより相談があった女性（80歳・要介護2・長男と同居）のケースである。脱水、低栄養で緊急入院となったが、同居長男の支援を得るのは難しいと思われるとの情報で支援を開始した。その後警察より、迷子になっているところを保護したと保健福祉課に連絡があった。虐待会議開催前だったが、保健福祉課との話し合いにより、同日より措置にて緊急ショートを利用する事となった。本人・長男の同意のもと、生活保護申請を行い、施設入所となった。

## (2) 成年後見制度

### 【用賀地域課】

- ・ あんしん事業 4 件、成年後見制度の利用を 5 件支援した。
- ・ 81 歳認知症要介護の女性と 83 歳の介護者である夫の 2 人世帯、子供なし。夫が急逝したことで夫の死後事務、本人に関する手続き・金銭管理を夫が行っていたことなどキーパーソン不在となる。本人が入所予定であったグループホームの入所が危ぶまれる事態になった。ケアマネジャー、保健福祉課と連携し親族探しやグループホーム入所に関する支援を行った。親交が無かった親族が役割を引き受け、本人の後見申し立ての依頼ができた。

### 【二子玉川地域課】

- ・ 成年後見制度の利用 3 件支援した。
- ・ 夫(84 歳・要介護 1・軽度認知症・在宅)、妻(82 歳・要介護 5・精神疾患・入所中)。金銭管理をしていた夫が体調を崩した事をきっかけに妻の成年後見制度申し立て支援を行った。経過の中で夫から親族へ不明な金銭譲渡が行われている事が発覚した。妻の後見人として選任されていた弁護士に相談し、夫の申し立てにつながった。

## (3) 消費者被害

### 【用賀地域課】

- ・ 消費者被害 3 件、詐欺被害未遂 5 件であった。  
メールの課金詐欺被害：本人は知らずに 30 万円を支払っていた。サービス事業者に相談したことから、被害に合っていることに気が付き、警察に相談した。
- ・ 地区の体操教室、交流の場、出張相談会、いきいき講座などで、消費者被害や特殊詐欺被害の注意喚起をした。
- ・ 出張相談会では、玉川警察署のふれあいポリスを招いて、特殊詐欺防止のミニ講座を開催した。

### 【二子玉川地域課】

- ・ 詐欺被害 2 件、詐欺被害未遂 2 件であった。
- ・ 詐欺被害の 1 件はインターネットショッピングのカード詐欺であった。警察やカード会社に相談する事を勧め、計 4 件の被害に遭っていた事が判明した。その後一部返金を受ける事ができた。他 1 件は、遠方に住む家族から、一人暮らしの本人宅に知らない人が訪問している様子があり、不定期で 10 万円が銀行口座から引き落とされているとの相談を受けた。自動通話録音機を設置し、見守りを行っている。
- ・ 詐欺未遂 2 件の内 1 件は複数の高齢者宅に訪問しお試し品を取り付け（実際は定期料金の請求）業者があった。認知症状のある方も含まれていた為、保健福祉課、居宅介護支援事業所、消費生活支援センターと連携、情報共有を行った。他 1 件は不審なショートメールへの対応である。地区の体操教室、交流の場、出張相談会、いきいき講座などで注意喚起を行った。
- ・ 予防啓発チラシやリーフレットを窓口に配架するとともに、独居、認知症疑いなど被害に遭いやすい高齢者に対しては訪問時に資料配布し注意喚起を行った。

### 3. 包括的・継続的ケアマネジメント業務

#### (1) ケアマネジャー支援

##### 【用賀地域課】

- ・用賀地区主任ケアマネジャー連絡会を年 11 回開催した。
- ・ケアマネジャーを対象とした研修、勉強会を 2 回開催した。
- ・主任ケアマネジャーに地域ケア会議への参加を促した。地域ケア会議 B に 3 回、地域ケア会議 A に 3 回出席した。当該連絡会で、地域ケア会議に取り上げたいケースを地域ケア会議 B につなげた。
- ・介護予防ケアマネジメントの再委託先事業所向けに、「介護予防ケアマネジメント説明会」の開催未実施。令和 6 年度の報酬改訂に向け、説明会を実施する。

##### 【二子玉川地域課】

- ・二子玉川地区主任ケアマネジャー連絡会を年 10 回開催した。ケアマネジャーが困難に感じているケースについての相談や、地域資源の情報共有を行った。
- ・当該連絡会の企画で、ワールドカフェ「家族信託を理解しよう」、座談会「定期巡回・随時対応型訪問介護看護の有効な活用方法」、交流会「訪問診療 MSW の役割を理解し、医療連携の理解を深める」、事例検討会「家族対応について」を開催した。
- ・主任ケアマネジャーが地域ケア会議 A に 3 回、地域ケア会議 B に 3 回、地域ケア会議 C に 2 回の計 8 回参加した。
- ・玉川地域主任ケアマネジャー連絡会で、他 6 か所のあんしんすこやかセンターと協同して令和 6 年度に開催する勉強会の企画を検討。二子玉川あんしんすこやかセン

#### (2) 多職種のネットワークづくり

##### 【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

- ・通所事業所防災対策会議を年 4 回開催した。「利用者の送迎時の発災」を想定したマニュアルを作成した。

##### 【用賀地域課】

- ・多職種連携会議を年 3 回、地区連携医と協働し開催した。  
参加者は、介護支援専門員、介護保険サービス事業所、医師、歯科医師、薬局等である。  
「オンライン診療について」「メディカルソーシャルワーカーとの連携」「ACP※4 について・事例検討」をテーマにした。オンライン、会場併用。参加人数 107 名。

※4 ACP（アドバンス・ケア・プランニング）：心身状態の変化に備え、将来の医療及びケアについて、本人を主体に、そのご家族や近しい人、医療・ケアチームが、繰り返し話し合いを行い、本人の意思決定を支援するプロセス（※日本医師会 HP より抜粋）

##### 【二子玉川地域課】

- ・二子多職種の会を年 5 回、内 1 回オンライン、対面では 4 回開催した。
- ・地区連携医との協働であり、「もしも私が…タ職種で考える ACP」「精神疾患への対応とよもやま話」「病院と地域の連携」「精神障害と連携」をテーマに開催した。
- ・災害（水害）対策の多職種連携では玉川総合支所保健福祉課管理係を招いて「災害に備える」をテーマに実施し、ケアマネジャー、訪問看護、訪問介護、福祉用具等の介護保険サービス事業者、医療機関が 40 名参加した。会議後に地区内施設と世田谷区で防災協定を締結するに至った。

## 4. 介護予防・日常生活支援総合事業

### (1) 介護予防ケアマネジメント・一般介護予防

#### 【用賀地域課】

- ・基本チェックリスト実施者数は172件。介護予防筋力アップ教室を促し12名が参加した。
- ・「はつらつ介護予防講座」は延べ参加者数276名であった。「身近な場所で主体的に介護予防に取り組む」とし、多くの区民が活用できることを目的に卒業制としている。令和5年度は8名が卒業、活動団体やボランティアにつないだ。終了時アンケートを実施。13名の回答があり、全員が介護予防に取り組んでいるという回答であった。
- ・すこやか歯科検診の申し込み者は16件であった。介護予防に関する講座への声かけ、お口の元気アップ教室への案内などを行った。
- ・「健康貯金スタンプラリー」イベントを2回開催した。第一回「花物語」登録者数41名、第二回「防災を考えよう」登録者数42名であった。高齢者の得意とする作品展示やスタンプカードのデザイン作成などで、活躍できる機会をつくることができた。表彰式を1回開催し、登録者同士の交流会を図った。
- ・世田谷区デジタルポイントスタンプラリーモデル地区となった。実態把握訪問や来所相談者などから、元気高齢者19名をつないだ。

#### 【二子玉川地域課】

- ・基本チェックリスト実施者数は142名であった。介護予防筋力アップ教室を促し5名が参加した。
- ・「はつらつ介護予防講座」の登録者は47名、延べ参加者数は226名であった。すこやか歯科検診の申し込み者は13件であった。介護予防に関する講座への声かけを行った。
- ・「暮らしの保健室 in 二子玉川」を毎月2~3回開催し年35回実施した。開催時間は1時間~1時間30分、延べ参加者数は296名であった。  
地区診断の結果「人々が集える交流拠点や行政の情報が得られる場所（公共施設）」に対し、令和5年5月より「暮らしの保健室 in 瀬田」を月1回開催した。  
延べ参加者数は165名。いずれもふたこメディアケアカフェでの連携により、訪問診療（管理栄養士・音楽療法士）、訪問看護事業所（看護師・作業療法士・理学療法士）、老人保健施設（理学療法士）の協力を得て実施した。内容は講話（高齢者施設、健康や介護予防など）とアクティビティ（リズム体操、ヨガ、音楽療法など）の2部構成であり、終了後に健康面等の個別相談に応じた。登録者には毎回、開催案内をグループLINEに発信した。
- ・「健康貯金スタンプラリー」を実施した。登録者84名から109名に増えた。テーマ「江戸百景」で、達成者には歌川広重の浮世絵カードをプレゼントした。年3回達成者を中心に“お散歩講座”と表彰式を催した。

### (2) いきいき講座

#### 【用賀地域課】

- ・介護予防に関するいきいき講座を年3回開催した。参加者数は計名であった。  
テーマは「交通安全講座~安全に外出できる方法~」「姿勢改善で解決!」「事故を

起こさない！安全運転を続けるために」である。講師は、玉川警察署、トヨタ自動車販売店、デイサービス理学療法士、訪問看護ステーション理学療法士。

- ・デジタル講座を年4回開催した。参加者数は53名であった。スマートフォンの基本操作、二次元コードの読み取り、マップの使い方などの内容であった。講師は、(株)ソフトバンクである。

#### 【二子玉川地域課】

- ・年6回開催した。延べ参加者数は156名であった。テーマは「健康寿命を延ばす散歩講座(第1・3・5回)」「ブラックラムズ東京がやってくる!!プロラグビー選手(!!)と一緒にスペシャル体操教室(第2回)」「健康寿命を延ばす散歩講座～健康測定で自分の身体を知ろう～(第4回)」「成年後見制度と消費者被害防止(第6回)」である。玉川病院、ブラックラムズ東京、世田谷区スポーツ振興財団、世田谷区社会福祉事業団、訪問看護事業所、老人保健施設、世田谷区成年後見センターのほか、浮世絵に詳しい地域住民にも講師を依頼した。

### (3) 住民主体の活動支援

#### 【用賀地域課】

- ・ボランティア8名による「ちょこぐりLABO」は、出張所花壇の手入れを行い、月1回の定例会議を開催。今後の活動拡大・自主化に向け、三者で支援した。
- ・用賀社協の地区サポーターが運営する「スペース2020」を後方支援した。用賀あんすこからの紹介利用者が毎回4名参加している。男性の利用者が多く、参加者が知り合いを紹介し、男性同士の交流の輪が広がった。
- ・世田谷いきいき体操グループ「ひだまり」に月1～2回出向き、新人職員紹介、講座や広報紙の案内を行った。運営者の民生委員、地区サポーターと意見交換をし、連携を図った。利用者やボランティアを紹介した。(利用者5名、ボランティア1名)
- ・上用賀2丁目有料老人ホームのディルムにて、自主グループ「幸友会」の運営支援をした。施設の理学療法士が指導者となり、ヨガマットを使った運動を実施。自主グループ代表者との連絡、名簿作成など後方支援をした。
- ・玉川台2丁目サービス付き高齢者住宅ディルムにて、体操教室を創設した。講師はデイサービス理学療法士である。地域の利用者5名をつなげた。

#### 【二子玉川地域課】

- ・世田谷いきいき体操「二子玉クラブ」に毎回参加し後方支援を行った。講座の案内、ワクチン接種、熱中症予防、防犯、水害対策等の情報提供を行うとともに、適宜、利用者の情報共有を行い、体操以外に個別相談も行った。
- ・地域デイサービス「きららサロン」の後方支援を行った。介護予防に関する講話を開催した。栄養講座や人生100年に向けてのフレイル予防講座など、多職種との連携を行った。
- ・区営玉川3丁目アパートの見守り支援をシルバーピア支援委託事業所・支援員、自治会と行った。3カ月に1回程度住民の情報交換と訪問を行った。また、自治会が主催するラジオ体操や、スマイルひろばの活動に社協と共に参加した。

## 5. 認知症ケアの推進

### (1) もの忘れ相談

#### 【用賀地域課】

- ・「ものわすれ相談窓口」では、認知症専門相談員が中心となり、認知症に関する相談や介護者の支援を行った。3名をつなげた。
- ・認知症初期集中支援チーム事業に6事例を挙げた。専門医への受診、家族支援、支援チームの構築、総合事業や介護保険サービスの利用につなげる事が出来た。

#### 【二子玉川地域課】

- ・地区型もの忘れチェック相談会を開催し対象者を3名選定した。1件目は、認知症状は無く、定期受診も行えているため、今後は主治医へ相談となる。2件目はもの忘れがあると相談があったが、抗がん剤治療が影響している可能性が高く、経過観察となった。3件目は軽度認知障害の疑い。要精密検査の説明を行うも本人のプライドが高く受診につながらない可能性がありフォロー継続となる。
- ・認知症初期集中支援チーム事業に6事例を挙げた。専門医への受診、支援チームの構築、総合事業や介護保険サービス、地域資源の利用につなげる事が出来た。

### (2) 家族介護者の支援

#### 【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

- ・玉川支所保健福祉課主催「認知症高齢者の家族会」を年2回開催し協働した。介護者家族が抱える悩みや介護のヒントなどを共有する機会として、話しやすい状況を作るなど支援した。

#### 【用賀地域課】

- ・用賀地区主任ケアマネジャー連絡会にて認知症カフェ情報、区の家族会情報の周知を行った。
- ・家族介護者へ、「認知症あんしんガイドブック」を活用した支援に努めた。また「ストレスケア講座」や「こころが楽になる相談」等の情報提供をし、参加につなげ、その後も相談支援を行った。
- ・介護をしている男性介護者から要望があり「介護者家族のつどい」を1回プレ開催した。4名の介護者が日頃の介護の悩みを話した。介護のヒントや自分だけではないという思いを分かち合うことができたと好評。令和6年度本格的に始動する。

#### 【二子玉川地域課】

- ・「ものわすれ相談窓口」では「認知症あんしんガイドブック」や認知症カフェ・家族会パンフレット、認知症高齢者家族の会の案内チラシなどを活用し、家族介護者への支援に努めた。

### (3) 認知症カフェ

#### 【用賀地域課】

##### 「上用賀茶房」

- ・上用賀5丁目アパート集会室にて、年12回開催した。アパート住民、自治会長、認知症当事者、区サポーター、民生委員、訪問看護ステーション看護師、理学療

法士、福祉用具事業者、地区のケアマネジャーが参加している。認知症当事者の希望を叶えるアクションチームを結成した。

【二子玉川地域課】

「ほっとカフェ1号店」

- ・地域ケア会議C「認知症になっても自分らしく安心して暮らし続けるために」を開催。地区内に気軽に集まれる場所が不足しているとの声があがった。集合住宅にて『居場所作り』をテーマにアクション講座を開催。翌月アクション講座ステップアップ講座を行い、集会室を活用し毎月1回『ほっとカフェ1号店』開催となった。参加者は増加傾向にあるが、住人主体で開催が行えるよう後方支援を行った。

「ほっとカフェ2号店」

- ・SOMPO ケア株式会社、無印良品二子玉川店と共に認知症カフェ（無印良品二子玉川店 Café MUJI）を月1回開催、延べ参加者数 232 名。

(4) 世田谷区新認知症講座「アクション講座」

【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

「RUN伴（とも）プラスせたがや」

- ・認知症の人や家族、支援者、一般の人がタスキをつないで走りゴールを目指すイベントである。認知症の人と地域の人々が喜びや達成感を共有することで、ともに暮らす身近な住民であることを伝える。
- ・玉川コースは、用賀・二子玉川あんすこ合同で行った。認知症当事者 17 名、ボランティア 105 名が参加した。当日は、送迎車、リレー伴走者として、法人・姉妹法人の協力があつた。商店街、民生委員、サービス事業者、区民センター、児童館、総合病院、クリニック医師など多数の協力と応援により、認知症の普及啓発に寄与できた。

【用賀地域課】

- ・アクション講座を2回開催した。参加人数は、128名であった。対象者は、東急コミュニティの新入職員、認知症カフェ「上用賀茶房」参加者である。新入職員のアンケートでは、「認知症は特別なことではないことがわかった」と感想があつた。

【二子玉川地域課】

- ・アクション講座を3か所で開催した。二子玉川小学校（4年生）、瀬田小学校（4年生）、瀬田中学校（2年生）である。受講者延べ人数は377名であった（一覧表参照）。小学校の講座には、地域に住む認知症当事者夫婦が登壇し、自らメッセージを伝えた。昨年度はオンライン（チームス）開催であったが、今年度は体育館・音楽室にて対面で開催した。

日程	開催場所	対象者	参加人数
2月8日	二子玉川小学校	4年生（4クラス）	97名
3月1日	瀬田中学校	2年生（4クラス）	136名
3月9日	瀬田小学校	4年生（4クラス）	144名
合計	3か所	12クラス	377名



## 6. あんしん見守り事業

### (1) 見守りネットワークづくり

#### 【用賀地域課】

- ・高齢者見守り協力店が 64 か所から 85 か所と増やすことができた。介護保険サービス事業者 15、病院・クリニック 10、新聞販売店 1、家電量販店 1、薬局 18、郵便局 2、信用金庫 3、集合住宅 19、不動産管理会社 3、携帯販売店 1、銭湯 1、コンビニエンスストア 4、理美容店 1、自動車販売店 2、スーパー1、喫茶店 1、自転車販売店 1、神社 1 である。
- ・出張相談会（三者連携の取り組み）を年 9 回開催した。うち 1 回は、上用賀 2 丁目集合住宅の中庭で行った。事前に集合住宅の高齢者宅に相談会ちらしをポスティングし、当日は個別訪問をした。相談会のブースに多くの方が立ち寄せられた。ボランティアをしたいという 60 代女性を自主活動グループのボランティアにつなげた。
- ・京西小学校にて、三者とぽーとたまがわにて開催した。子連れの親に対して、声かけて、あんすこの普及啓発をした。
- ・上用賀 5 丁目アパート防災まつりに、三者で出張相談会を 1 回開催した。あんすこかわら版とお薬手帳用カードを配布した。
- ・上用賀 6 丁目ふきのとうディホーム「ふきのとうコミュニティカフェ」にて、6 回、出張相談会を開催した。ディホーム相談員、用賀社協、用賀あんすこの協働で行った。相談会だけではなく、「熱中症予防講座」「AGP について」「防犯講座」などの講座を実施。上用賀地区の町会回覧と掲示板に貼り出し広報をした。

#### 【二子玉川地域課】

- ・高齢者見守り協力店の登録が 22 か所となった。介護保険サービス事業者（10 か所）、玉川警察署、玉川消防署、郵便局、銀行、薬局、新聞販売店等である。
- ・昨年に引き続き、五者連携で、高齢者、子どもや障害者、妊婦や子育て中の方などを対象に「二子玉川地区ゆるやかな見守り検討会」を創設。民生児童委員、商店会、エリアマネジメンツ、おでかけひろば、小中学校 PTA、児童館、ぽーと、玉川福祉作業所、ボランティアビューロー等が参加。令和 5 年 8 月『ニコッタまつり』を開催。子ども～高齢者まで 828 名参加。スタッフを合わせると 1,000 名近くの参加があった。
- ・今年度からシティコート二子玉川の見守りとして「仮おたがいさまの会」の活動を再開した。4 月から住民、自治会、民生委員、町会長等と話し合いを重ね、顔見知りになる機会を作り、見守り、多世代交流につなげる場を作る事となった。12 月防災訓練、1 月伝承遊び、2 月マスクングアート体験、3 月お話し会を開催した。活動を通して自然と顔見知りになり、高齢者から子どもまで交流の機会となっている。

### (2) 見守りボランティア

#### 【用賀地域課】

- ・見守りボランティア登録者 8 名、対象者 3 名であった。
- ・はつらつ介護予防教室のボランティアは 3 名であった。
- ・町会、自治会、介護保険サービス事業者、障害者支援サービス事業者、病院・クリニック、理美容店、自動車販売店、新聞販売店、金融機関、薬局、郵便局、不動産管理会社、集合住宅管理員等に五者連携で作成している広報紙を年 3 回、配布し関係を築いた。心配な高齢者に関する情報提供があり有効であった。

### 【二子玉川地域課】

- ・見守りボランティア登録者2名、対象者0名である。
- ・見守りボランティアの登録者増員と対象者の選定が課題である。このため2月に前期高齢者訪問にて、ボランティア活動や地域活動に興味があると回答した人を中心とした座談会を社協とボランティアビューローと共催した。18名の参加があり、うち1名があんすこボランティア登録を行い、地域の活動のボランティアとしてつなげることができた。次年度も引き続きし、シニアボランティア研修および活動について、普及啓発のイベントを行う予定である。

## 7. 医療・介護連携の推進

### (1) 在宅療養相談窓口

#### 【用賀地域課】

- ・「在宅療養相談窓口」の相談件数は434件であった。
- ・在宅療養相談事例：家族から、歩行困難、食欲低下も通院強く拒否。看護師が訪問。バイタル測定し、早い受診が必要と判断。かかりつけ医に連絡。本人を説得し病院受診支援。退院後の環境調整のため、病院と連携。介護認定申請など退院後フォローをした。

#### 【二子玉川地域課】

- ・「在宅療養相談窓口」の相談件数は344件で、前年比約1.3倍に増加した。内訳として居宅系介護サービス（介護保険内）と訪問看護に関する相談が多かった。精神疾患が関連していると思われるケース、緊急出動・緊急搬送が必要なケース、初回相談から暫定でサービス利用するケースの増加傾向が見られた。
- ・職員のスキルアップのため、病院との連携支援を行うケースや在宅療養に関する相談ケースについて、朝夕礼を活用し事例共有・検討を行った。
- ・病院主催の勉強会に医療機関での勉強会への参加、新規開設医療機関への訪問のほかに、医療機関訪問（3年毎）合計31カ所を実施した。内訳は隣接地域の総合病院3ヶ所、クリニック26カ所、玉川歯科医師会、玉川砧薬剤師会であった。あんすこのPRと世田谷区認知症とともに生きる希望条例の紹介、ふたこメディケアカフェ（地区連携医事業）への参加勧奨を行い、医療従事者と顔の見える関係づくりに努めた。

### (2) 地区連携医事業

#### 【用賀地域課】

- ・地区連携医と協働し年3回の研修を主催した。参加者は医師、歯科医師、薬局、ケアマネ、訪問看護、通所介護等である。
- ・地区連携医との打ち合わせで、MCS※5を活用した。地区連携医と職員、用賀地区歯科医師がグループ登録しており、タイムリーな情報共有のツールとして活用した。
- ・区民講座は、「知って得する医療講座～入院・リハビリ編」を開催した。地区連携医、病院の理学療法士、地区のケアマネジャーを招いて寸劇風を実施。参加者からは「もっと早く知りたかった」「詳しい話が聞けた」などの意見があった。

※5 MCS（メディカルケアステーション）：完全非公開型 医療介護専用 SNS。病院、クリニック、薬局、介護施設などで働く医療介護者の多職種連携のコミュニケーションツール。（メディカルケアステーション HP より抜粋）

## 【二子玉川地域課】

- ・二子玉川地域の地区連携医事業「ふたこメディケアカフェ」を全体会を加えて合計 5 回開催した。延べ参加者数は 117 名で昨年比 32 名増加した。その要因は、施設や歯科医師、新設の医療機関や訪問看護事業所が新たに加わったためである。内訳(延べ数)は、医師(地区連携医含む)7 名、歯科医師 2 名、歯科医師会 2 名、薬剤師 2 名、医療機関相談員 15 名、ケアマネジャー 33 名、訪問看護事業所 36 名、老人保健施設 9 名、有料老人ホーム 4 名、特別養護老人ホーム 1 名、保健福祉課 6 名、であった。内容は、①「多職種で考える ACP」(グループワーク)②「精神障害の対応(うつ・不安)」(講義)③「医療と地域の連携」(講義とグループワーク)、④「精神障害と連携」(講義とグループワーク)であった。全体会で地域の持つ強みと課題を共有し、次年度のふたこメディケアカフェ開催内容につながるテーマを抽出した。
- ・「区民講座」を 3 回開催し、参加者は延べ 49 名で前年度比 3 名増加であった。テーマは、①「先々の備えと ACP」(地区連携医による講義)、②「がん治療と在宅緩和ケア」(地区連携医による小講義と、総合病院におけるがん治療と緩和ケア：地区連携医・総合病院緩和ケア認定看護師・訪問看護・主任ケアマネジャーによる座談会)③「ロコモ・フレイル・認知症」(地区連携医による講義)を開催した。

## 8. 質の向上

### (1) 職場内連携

#### 【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

- ・朝夕のミーティング、毎月 1 回職員会議を実施した。
- ・週 1~2 回、ミーティングを実施した。ケースの進捗報告、支援方法の検討などを行った。課題の共有、職員の抱え込み防止に取り組んだ。
- ・月 1 回、部課長会議に出席し、状況報告と情報共有を図った。
- ・あんすこ内連携を図るために、管理者と副管理者にて連携会議を開催した。
- ・博水の郷居宅との連携強化とスキルアップのため事例検討会を年 8 回開催した。
- ・法人の認知症カフェに出向き参加者の相談に乗った。また、利用者をつなげた。
- ・法人災害対策室に出席した。法人のマニュアル改定に向け、情報共有をし、現状にあった災害対策について検討した。

### (2) 苦情等への対応

#### 【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

- ・苦情を受け付けた際は、朝礼・夕礼や職員会議などで検証した。解決・緩和策を練り、再発防止に努めた。
- ・住民や民生児童委員などからの意見・要望については朝礼・夕礼で早急に取り上げ、業務日誌に記載し漏れないよう共有した。優先順位を決めて実現可能な内容から取り組んだ。
- ・「ヒヤリハット」を共有し対策を練って未然に防ぐよう努めた。
- ・用賀地区：「ヒヤリハット・苦情報告」令和 3 年~5 年 64 件であった。事務的なミスが多い。苦情については、個人情報に関することで、介護保険証を他の利用者に渡した、名前が入った週間スケジュール表が第三者の手に渡った、引継ぎの際、本人の電話番号を勝手に教えたなどである。今後の徹底した対策が必須という事案が散見した。令和 6 年度は、個人情報保護の勉強会や研修受講や管理の体制を法人とともに取り組む。

## 9. 人材の育成・定着

### 【用賀地域課・二子玉川地域課 共通】

- ・東京都や世田谷区主催の研修会、法人主催の接遇セミナーに参加した。
- ・「身だしなみチェックリスト」「べからず言動チェックリスト」を実施した。半期に1回管理者が点検し指導した。
- ・職員のスキルアップのため半期ごとに目標管理シートを作成し、センター長面談を行った。達成度や課題を踏まえて、新たな目標を設定し育成に努めた。
- ・新入職者・異動職員には、指導計画書、課業一覧確認表を作成し、段階的に指導した。相談役の職員を付け、いつでも相談できる体制を作った。1か月面談を行った。
- ・法人の安全衛生委員会によるストレス度チェックを実施した。
- ・離職した職員は2名である。用賀では、保健師の病気療養が続き、8ヶ月補充ができなかった。二子玉川では、管理者が退職となった。人員は充足しているが、三職種の欠員がないように、法人の人材対策室のバックアップを得て人材確保をする。

### Ⅲ 法人事務局

法人事務局長 川道 英弘

#### (I) 法人事務部

##### 1. 活動報告

令和5年度の活動の柱は5つであった。

###### (1) 社会福祉連携推進法人の設立・運営

社会福祉連携推進法人設立のため、監督官庁である東京都と協議を重ねたが、役員選任や会費など制約が多いことが判明した。再検討を余儀なくされている。

###### (2) 社会福祉法人三交会との連携・協働

社会福祉法人三交会と連携してから4年が経過した。事務の役割分担や書類作成のルーティンなど、ようやく安定した運営ができては始めている。三交会と連携・協働することによるスケールメリットを活かして両法人の発展に寄与していく。

###### (3) 人事考課（業務評価項目、評点）の見直し

業務評価項目や評点の見直しはできなかったが、人事考課全体の見直しとしてキャリアパスシステムや給与テーブルの見直しを行うことができた。より、職員にとって働きやすい制度になったと考えている。

###### (4) 新規事業への対応

令和5年度は①社会福祉連携推進法人設立準備、②上用賀6丁目の障害者施設建設のための補助協議に取り組んだ。①については、前述のように東京都、世田谷区、目黒区と連携を取りながら計画を進めたが設立には至っていない。②については、プロポーザルを勝ち抜き運営事業者として選定されたが、東京都、世田谷区との協議が難航し、開設が令和8年4月から9年4月へと1年先送りとなった。

###### (5) 実地指導への対応

令和5年10月11日（水曜日）、世田谷区による指導監査が実施された。5年ぶりということに加え、初めて経験する職員もいて準備にはかなり戸惑った。しかしながら職員が連携して対応したおかげで、法人始まって以来初めて書面による「指摘事項なし」という最高の結果をいただいた。ただし細かい指摘はあったので、これらについては事務局を挙げて改善に努めていく。今後も引き続き職員が連携して法人運営に取り組んでいく。

###### (6) その他

令和6年度からの介護保険法や処遇改善の改正に伴う手続き、申請などに取り組んだ。「事務作業の軽減化」という政府の掛け声むなしく、事務負担は相変わらずである。

##### 2. 福利厚生委員会

新型コロナウイルス蔓延防止の観点から、法人独自の福利厚生イベントは実施しなかった。そのため委員会も開催しなかった。令和6年度から復活することになった。

### 3. 安全衛生委員会実施報告

実施日	議題・内容	出席者
令和5年 4月14日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人職員に対する安全衛生教育実施報告</li> <li>・新型コロナウイルス対策</li> <li>・労働災害チェックリスト</li> </ul>	9名
5月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントについて</li> <li>・新型コロナウイルス対策</li> <li>・室温管理について</li> </ul>	9名
6月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱中症対策(OS-1購入)</li> <li>・館内美化について</li> <li>・空調の温度設定について(28℃)</li> <li>・コロナ対策について</li> </ul>	9名
7月14日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱中症対策</li> <li>・新型コロナウイルス対策</li> <li>・環境美化について</li> </ul>	9名
8月18日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱中症予防</li> <li>・感染症対策</li> </ul>	8名
9月8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員健康診断実施</li> <li>・環境整備について</li> <li>・室温管理について</li> </ul>	8名
10月13日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・腰痛予防体操について</li> <li>・新型コロナウイルス</li> <li>・感染症対策(インフルエンザ・ノロウイルスなど)</li> </ul>	8名
11月20日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インフルエンザ予防接種について</li> <li>・感染症対策(新型コロナ・ノロウイルスなど)</li> <li>・メンタルヘルス(ストレスチェック)</li> <li>・加湿について</li> </ul>	8名
12月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス対策について</li> <li>・感染症対策(インフルエンザ・ノロウイルスなど)</li> <li>・ストレスチェックについて</li> <li>・温度・湿度の管理について</li> </ul>	9名
令和6年 1月中旬	「ストレスチェック」実施	全職員 対象
1月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック</li> <li>・新型コロナウイルス対策</li> <li>・環境整備について</li> </ul>	8名
2月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤者健康診断実施</li> <li>・ストレスチェック結果配付</li> <li>・有給休暇の計画的な取得</li> </ul>	8名
3月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜勤者健康診断</li> <li>・「令和6年度安全衛生方針」策定</li> <li>・「令和6年度安全衛生計画」策定</li> <li>・感染症対策について</li> </ul>	8名

## (II) 総務課

総務課長 中田 真子

### 1. 福祉・介護人材確保、育成、定着

採用・入職した職員の各種手続きと労務管理を行った。東京都・世田谷区・各住所地への提出書類、資格取得に必要な書類の作成を行った。昨年度は、東京都の「心のバリアフリー」のサポート企業に登録し、今年度はさらに好事例企業に認定された。障害者福祉事業が認められ、社会福祉法人としては当法人が初めての登録となった。

また、「家庭と介護の両立支援推進企業」に育児と介護で高い評価を得た。東京国際フォーラムで開催された「ライフワークバランス EXPO 東京 2024」で家庭と仕事の両立支援コーナーに取り組みが紹介された。さらに「魅力ある職場づくり推進奨励金」に申請した。来年度から、職員の副業・兼業制度の見直しや家庭応援特別休暇3日間も新設されることになり、さらに働きやすい職場づくりに力をいれていった。

今年度も居住支援法人として、支援者の行政手続きや相談を続けていった。施設行事に参加の声かけもしていき、食事等の提供も行った。

昨年度に引き続き接遇マナー研修も、さくら苑と合同で行い、参加職員は20名（さくら苑含）だった。コロナは5類になったが、感染対策を徹底し職員教育、職員交流のよい場となった。

また、外部研修についても積極的に取り組んだ。行政への提出書類、資格取得に必要な書類作成も迅速に行った。

その他の事務は以下の通り

- (1) 福利厚生：「ソウェルクラブ」（東社協福利厚生システム）の各種申請・手続き
- (2) 社宅制度：東京都、世田谷区宿舍借り上げ制度の社宅契約と社宅管理
- (3) 障害者雇用：雇用管理、助成金申請事務手続き
- (4) 資格取得費用補助：申請事務
- (5) 居住支援事業：行政への申請事務
- (6) 東京都補助金：防災・減災対策推進事業・サービス提供体制確保事業・経営支援・外国人介護職員とのコミュニケーション促進支援事業・外国人技能実習生受入・障害者施設物価高騰対策支援金・高齢者施設物価高騰支援金の申請事務
- (7) 世田谷区補助金：エネルギー価格、物価高騰・介護人材採用活動経費助成金・利用者負担額軽減制度事業の申請事務
- (8) 職員研修：

日時	研修内容	人数
4月17日	ADL維持等加算対応パーセルインデックス研修	1名
5月20日～	ソーシャルワーク・アカデミー（全6回）	1名
7月4日	東京ケアリーダーズ主催 介護技術研修会【第2回】	2名
7月11日	栄養士のための情報交換会	1名
7月30日	接遇マナー研修	20名
8月9日	社会福祉法人/主任係長講座	1名
9月5日	東京ケアリーダーズ主催 介護技術研修会【第3回】	1名
9月8日	年金委員事務講習会	1名
9月13日・14日	関東ブロック老人福祉施設研究総会	5名
9月21日・22日	第42回全国社会福祉法人経営者大会	4名

9月26日	アクティブ福祉in東京 23	2名
10月17日・18日	東海北陸ブロック老人福祉施設研究大会	2名
11月6日	全国年金委員研修 (WEB)	1名
11月7日	東京ケアリーダーズ主催 介護技術研修会【第4回】	2名
11月29・30日	全国老人福祉施設大会・研究会議	6名
12月15日～	実務者研修教員講習会	1名
1月17日	年金委員事務研修会	1名
1月20日・21日	救急救命講習	29名
2月6日	東京ケアリーダーズ主催 介護技術研修会【第5回】	1名
2月6日～29日	栄養ケアマネジメント研修会 (WEB)	1名
3月1日	年金委員事務講習会	1名
3月1日～	施設ケアマネジメント研修会	1名
3月12日	東京ケアリーダーズ主催 介護技術研修会【第6回】	1名
3月22日	介護報酬改定研修	1名

## 2. 効率的・効果的な事業運営

### (1) 経理・財務・労務

経理について、財務システム等を用いて、各事業所担当者が迅速かつ正確に行った。

財務関係については会計事務所、労務関係については社会保険労務士に委託し、効率的な運営に努めた。本年も会計事務所には、平均月1回以上来所にて、各種入力、指導をしてもらった。不明な点は、メール等で質問し解決していった。社労士事務所には、電話とメールにて、都度各種相談をし、指導いただき、社会保険・給与支払い手続きを依頼した。

ソウェルクラブによる、健康診断費助成、事務用品割引などを活用した。また、職員の相談、トラブルには、すみやかに対応した。設備関係については管理会社等に連絡し、迅速に対応した。

### (2) 補助金・助成金

今年度も、各種助成金・補助金が募集された。その情報を漏らさないようにし、そして申請を行った。本年度は、合計約5,535万円の臨時の補助金・助成金を受けることができた。普段、収入を生み出すことができない部署であったが、収入減の助けとなった。今後も補助金・助成金には積極的に申請していく。

また、クラウドファンディングも行い目標額の100万円に達成した。利用者の車いすの購入資金にあてることができた。

### (3) その他

法人の顔としての自覚を持ち、ご家族、ご来訪者への対応、電話の対応を丁寧に行った。今年度は、直接面会等が増え、来所された際は迅速な対応を心がけた。

また、物品の発注・在庫管理をして在庫がなくならないよう努めた。

昨年度に引き続き、職員全員に付与したメールアドレスを使い、職員へのお知らせを迅速に行うことができた。今後も災害の時に役立つようにしたい。

今年度も善意銀行様よりたくさんの物品のご寄付をいただいた。前述のメールを使い、職員間でビンゴ大会を4回開催し、職員への還元を行った。福利厚生の一つとなった。



### 3. 地域における公益的な取り込みに向けた職員育成

引き続き、世田谷高次脳障害連絡協議会の事務局として、会計管理の業務を行っている。また、世田谷区社会福祉協議会「ぷらっとホーム世田谷」のプラットパントリー事業で食品の運搬を月一回は行っている。博水の郷で行う相談支援型パントリー（福祉相談を受けたうえで、食品を配布する事業）の配布食品の準備、認知症カフェの準備を行った。各職員が、地域公益活動に少しでも参加できるよう役割りを作った。

### 4. 広報活動の強化

HP 全体の管理を法人事務部職員が行った。HP の更新を迅速に行った。広報誌せせらぎの年3回の発行のとりまとめをした。法人の広報活動の支えになっている。

### 5. 実習生の受け入れ

今年度は、介護福祉士の実習生受け入れ、高校生福祉職場体験、中学生職場体験を行った。更衣室の使い方、鍵の使い方をレクチャーした。今後も研修や実習を積極的に受け入れていく。

### 6. 外国人技能実習生の受け入れ

令和3年2月より、3人のベトナム出身外国人技能実習生を迎えた。雇用後3年がたち、特定技能外国人となった。また、そのうち1名は介護福祉士を取得した。今後も、日常生活のフォローや仕事面での資格取得のサポートを引き続き行っていく。

## IV 障害者支援局

### (I) 障害者支援局事業報告

障害者支援局長 竹中 毅

#### 1. 令和5年度 事業概況

新型コロナウイルス第5類への移行にともない、各事業所はさまざまな活動を再開した。玉川福祉作業所と等々力分場は、「地域交流」に取り組んだ。4年ぶりとなった「施設公開」、玉川高島屋での「出張施設公開-irodori 展示会-」、irodori のイベント出店は10回に及んだ。これらの活動を通して、利用者の作品や活動内容を地域住民のみならず、さまざまな方に知ってもらうことができた。玉川高島屋の展示会では、irodori のブローチを初めて見た石川県金沢の金箔工房からコラボレーションの依頼があった。現在、金箔玉を細工したブローチの試作品製作に取り組んでいる。今後の展開が期待される。

ホームいろえんぴつは、ショートステイの稼働率回復に向けて、営業活動に積極的に取り組んだ。具体的には、ホームページで空床情報のページを作り、適宜更新した。また地域相談支援センター「ぼーときぬた」や近隣の相談支援事業所に空床情報とともに、Wi-Fi 完備をはじめなどのサービス内容をPRした。その結果、前年度70%台に落ち込んでいた稼働率を100%を超える月が複数回達成できるまでに回復させることができた。

かふえいろどりは、今年度オープンから2年目を迎えた。新規顧客獲得のため玉川台児童館まつり、瀬田中学校でのニコッタまつりなど地域イベントに出店し認知度の向上に努めた。ドリンクのテイクアウト販売や、区民センター内会議室へのデリバリーサービスも開始した。その結果、毎月平均630人が来店し、前年比24%の売上増加を実現した。さらに経費削減のため職員を2人体制に縮小し、限られた人員で効率的に営業を行う工夫をした。今後も新規顧客獲得と顧客満足度向上に努め、さらなる経営改善を目指す。

#### 2. 障害者支援局共通課題の取り組み

##### ① 職員定着

今年度、障害者支援局全体で6名の離職者（非常勤職員含む）が発生した。中でも、入職1か月程度の短い期間で退職したケースが2回あった。深刻な問題として受け止め、改善策を練った。まず、受け入れと育成体制を見直した。例えば、入職1か月以内に担当職員や上司面談を実施し、新人職員の悩みや不安を把握し解決に向けて支援する。また、採用面接時に応募者の気質や素質を見抜けるように質問を工夫する。言葉以外の仕草にも注意をして、ミスマッチが生じないように留意する。新人職員の定着率向上を目指して「働きやすい職場づくり」に取り組む。

##### ② 第二いろえんぴつの創設「上用賀6丁目計画」

令和4年度末に世田谷区から障害者グループホーム（20名）と生活介護（30名）事業を受託した。令和9年度4月に開設予定である。本事業は、強度行動障害のある方を複数名受け入れることが条件のため、より専門的な知識や対人援助技術が求められる。職員のスキルアップのため、強度行動障害支援者養成研修やサービス管理者養成研修を受講し、また人材確保のため生活支援員、介護職員等の異動や採用などを行った。

## (Ⅱ) 就労支援事業部（玉川福祉作業所）事業報告

### 1. 令和5年度の振り返り

世田谷区立玉川福祉作業所  
施設長 竹中 毅

玉川福祉作業所、等々力分場は、今年度、例年より多くの新入所者（本園5名、等々力分場2名）を迎えた。いずれも特別支援学校を卒業した利用者であり、在学中に当作業所や複数箇所の実習を経験している。そのため、1か月程度で新しい環境に順応していた。当作業所は、就労移行・定着支援、就労継続B型と多機能型の作業所である。B型の作業種類が多いことが特徴である。利用者の可能性と自立性を高めることを目的としている。個人の力がより発揮しやすいように小グループ化での活動も提案している。新型コロナウイルス感染症対策については、引き続きマスク着用や手指消毒、換気などの基本的な対策に加え、定期的なPCR検査やワクチン接種を実施している。感染の波が来るごとに発症者があったが、施設内の蔓延には至らず、迅速な対応により感染拡大を抑制することができた。地域交流については、販売会や地域イベントの再開により、利用者を含めて地域住民との交流機会が増加した。一方、長年続いた二子玉川駅周辺の喫煙所清掃が終了したため、工賃総額は大きく減収となった。この影響を受け、昨年度と比較すると工賃総額は約130万円減少した。新たな受託の発掘が次年度の課題であり、地域企業への営業活動を強化し仕事を獲得していく。

重点課題への取り組みは、以下の通りである。

#### i) ICT化の推進

オンライン会議が日常化し、職員間での情報共有は迅速かつ円滑に行われている。また、アンケート調査や集計作業などの業務もパソコンスキルの向上により効率化が進んでおり、業務時間の短縮にもつながっている。さらに、書類のペーパーレス化にも積極的に取り組んでおり、ファイリング技術の改善が課題となっている。

#### ii) 利用者支援の質向上

利用者一人ひとりにより適切な支援を提供するため、今年度は研修を充実させ、職員の専門性を向上させた。具体的には、東京都が主催する強度行動障害の基礎研修に2名、サービス管理責任者研修に2名参加した。また、当法人の評議員である同朋大学、龍谷大学の先生を講師に招き、地域共生社会における地域包括ケアシステム、障害福祉の基礎、ソーシャルワーク等について学ぶ機会を設けた。さらに、毎月の職員会議においては、職員自らが講師となり、権利擁護をはじめとした支援の基礎について研修を実施した。具体的には、利用者の権利を尊重し、意思決定を支援することの重要性について、ロールプレイングやグループワークを実施した。この研修を通して、職員の権利擁護に対する意識を高めることができた。

## 2. 全体運営報告

### (1) 運営管理

#### i. 運営推進会議

開催頻度	原則月1回
参加者	参与、施設長、サービス管理責任者、主任
内容	利用者支援、行事統括、実習受入、地域連携、運営改善、人事管理、職員研修、ホームページ、虐待防止等
実施日	4/12、5/17、6/21、7/19、8/2、9/6、10/11、11/8、12/6、1/10、2/22、3/4、3/29

#### ii. 全体職員会議

開催頻度	原則月1回
参加者	玉川本園・等々力分場常勤職員
内容	区情報・利用者支援・行事・研修・運営・虐待等 連絡・報告・合議を行い、職員連携を深めた。
実施日	4/27. 5/25. 6/22. 7/25. 8/24. 9/28. 10/27. 11/20. 12/21. 1/25. 2/7. 3/6. 3/29

#### iii. その他会議

利用者支援の質の向上と施設運営の効率化を目指して、徐々に定例化してきた。以下の会議を行った。

名称	実施日
運営推進会議	上記のとおり
全体職員会議	上記のとおり
移行支援員会議	毎月第2水曜日
専門職（医務）会議	随時
給食会議	毎月1回
相談支援事業所連携会議	毎月1回
irodori 会議	毎月1回
大規模改修プロジェクト会議	毎月第4水曜日
工賃支給・作業評定の改善	随時
行事担当者会	随時
利用者ケース会議	随時
個別支援計画・作業評定会議	随時
職員ミーティング	毎日（朝礼時、終礼）

※ヒヤリハットは、必要に応じてカンファレンスを行った

### (2) 職員研修

#### i. 職員全体研修

障害者支援局職員の全体研修を実施した。また職員個人の研修計画を作成し、研修の目的や目標を明確にし、一人ひとりの専門性、援助技術の向上に努めた。

#### 【障害支援局全体研修】

講師：同朋大学 大橋先生 龍谷大学 中村先生

実施日：11月（動画配信） 「社会福祉と支援」

12月（動画配信） 「障害福祉の基礎」

1月31日（リアル研修「演習」

参加施設：玉川福祉作業所本園（13名）、玉川福祉作業所等々力分場（2名）

相談支援センターフォルテ（1名）、ホームいろえんぴつ（2名）

やまぼうし（1名）

計19名

【内部研修】今年度は毎月の職員会議で支援員が講師になりテーマごとに内部研修を行った

開催月	研修内容
6月	5Sの意義
7月	個別支援計画の視点①
8月	個別支援計画の視点②
9月	てんかん
10月	メンタルヘルスとコミュニケーション
11月	感染症対策
12月	権利擁護
1月	虐待防止
2月	ダウン症
3月	事故防止

ii. 外部研修参加

支援・及び業務の専門性を高めるため、外部研修へ積極的に参加した。

分野	内容
支援関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害研修</li> <li>・ことばと身体の発達を促すプログラムと家での過ごし方</li> <li>・発達障害のある子どもへの上手なかかわり方、伝え方</li> <li>・障害児、障害者の現状および動向</li> <li>・てんかん基礎講座</li> <li>・事例から学ぶ困った行動対応法</li> <li>・意思決定支援と権利擁護</li> </ul>
就労関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SSTを活用した就労支援</li> </ul>
栄養士	<ul style="list-style-type: none"> <li>・嚥下障害の理解とケア</li> </ul>
世田谷区	<ul style="list-style-type: none"> <li>・階層別研修「新人職員としての基礎知識の習得」</li> <li>・階層別研修「福祉職のキャリアアップ講座」</li> <li>・福祉サービスの基本理念と倫理について ～チームの一員として、福祉職員としての基本を学ぶ～</li> <li>・支援のキャッチボールから生まれる障害者の理解とその実践</li> <li>・プロフェッショナルを目指す自分の育て方 ～これまでの取り組みをリフレクションする～</li> <li>・自分以外の相手から同意を得る力～ネゴシエーション～</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス管理責任者研修</li> <li>・サービス管理責任者更新研修</li> <li>・新5S思考術</li> <li>・災害に備える</li> <li>・二子玉川地区「防災塾」</li> <li>・救命救急講座</li> </ul>

iii. 法人内研修実施

法人による全体研修に参加した。

分野	内容
新任者研修	新任者研修、施設見学
	接遇研修

### (3) 施設沿革・概要

#### <沿革>

平成17年	2月	1日	知的障害者通所授産施設 世田谷区立玉川福祉作業所 並行運営開始（職員4名）
平成17年	4月	1日	知的障害者通所授産施設 世田谷区立玉川福祉作業所及び 等々力分場受託経営開始 玉川福祉作業所：利用者44名、職員14名（含兼職） 等々力分場：利用者3名、職員3名
平成18年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者44名、職員15名（含兼職） 等々力分場：利用者13名、職員5名
平成19年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者45名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者14名、職員6名
平成20年	4月	1日	障害福祉サービス事業（障害者自立支援法） 玉川福祉作業所：利用者41名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者15名、職員5名
平成21年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員15名（含兼職） 等々力分場：利用者19名、職員6名
平成22年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者40名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者19名、職員6名
平成23年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者36名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者17名、職員6名
平成24年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者37名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名
平成25年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名
平成26年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員18名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名
平成27年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者42名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者15名、職員6名
平成28年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者42名、職員14名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員4名
平成29年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者43名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者15名、職員4名
平成30年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者44名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者18名、職員6名
平成31年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者42名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者19名、職員5名
令和2年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者44名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者18名、職員5名
令和3年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者45名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者17名、職員6名
令和4年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員18名（含兼職） 等々力分場：利用者17名、職員4名
令和5年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者44名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員4名

#### <概要>

##### i. 施設種別

障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業  
（就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業の多機能型）

##### ii. 設置年月日

【玉川福祉作業所】 昭和55年12月18日  
平成17年4月1日（指定管理者委託）  
平成22年4月1日（指定管理者再委託）

	平成 27 年 4 月 1 日	(指定管理者再委託)
	令和 2 年 4 月 1 日	(指定管理者再委託)
【等々力分場】	平成 17 年 4 月 1 日	(指定管理者委託)
	平成 22 年 4 月 1 日	(指定管理者再委託)
	平成 27 年 4 月 1 日	(指定管理者再委託)
	令和 2 年 4 月 1 日	(指定管理者再委託)

iii. 施設の構造・規模

【玉川福祉作業所】	敷地面積 882. 00 m <sup>2</sup>	延床面積 718. 56 m <sup>2</sup>
【等々力分場】	敷地面積 469. 65 m <sup>2</sup>	延床面積 430. 95 m <sup>2</sup>

iv. 所在地

【玉川福祉作業所】	【等々力分場】
世田谷区玉川 1 丁目 7 番 2 号	世田谷区等々力 2 丁目 13 番 4 号
TEL03 (3707) 0498	TEL03 (5707) 1330
FAX03 (3707) 7589	FAX03 (5707) 1332
E-mail honen@tamahuku.jp	E-mail bunjyo@tamahuku.jp

v. 職員構成 (令和 6 年 3. 31 現在)

【就労移行支援】 (人)

職種	常勤	非常勤	合計	業務分担
管理者 (施設長)	1		1	兼任
サービス管理責任者	1		1	兼任
職業指導員	1		1	兼任
就労支援員	1		1	
生活支援員	1		1	兼任
医師				(業務委託)
看護師		1	1	兼任
栄養士	1		1	兼任
調理員				(業務委託)
事務員	1		1	兼任

【就労継続支援 B 型】 (人)

職種	常勤	非常勤	合計	業務分担
管理者 (施設長)	1		1	兼任
サービス管理責任者	2		2	兼任
職業指導員	2		2	兼任
生活支援員	8	4	12	兼任
医師				(業務委託)
看護師		1	1	兼任
栄養士	1		1	兼任
調理員				(業務委託)
事務員	2		2	兼任

【就労定着支援】 (人)

職 種	常勤	非常勤	合計数	業 務 分 担
管理者 (施設長)	1		1	兼 任
サービス管理責任者	1		1	兼 任
就 労 定 着 支 援 員	1		1	兼 任
事 務 員	1		1	兼 任

vi. 利用者の状況（令和6年3.31現在）

ア) 通所対象者

世田谷区内在住の知的障害者の内、一般企業での就労が困難な18歳以上の者

イ) 定員

(人)

	就労移行	就労継続B型	合計
玉川福祉作業所	6	45	51
等々力分場	—	19	19
合計	6	64	70

ウ) 現員数

(人)

	就労移行	就労継続B型	合計
玉川福祉作業所	1	43	44
等々力分場	—	16	16
合計	0	59	60

※就労定着支援事業 4名

エ) 性別・年齢構成

【玉川福祉作業所】 平均年齢：36.23歳、最高年齢：73歳、最低年齢：19歳

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	1	7	5	2	2	2	0	5	2	3	29
女性	4	4	3	2	1	0	1	0	0	4	19
合計	5	11	8	4	3	2	1	5	2	7	48

【等々力分場】 平均年齢：33.06歳、最高年齢：62歳、最低年齢：19歳

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	1	0	4	5	1	0	0	1	0	1	13
女性	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
合計	2	1	4	5	1	0	0	2	0	1	16

オ) 障害区分構成

【玉川福祉作業所】

(人)

		1度	2度	3度	4度	合計
愛の手帳			14	24	10	48
身障重複	1級			1		1
	2級			1		1
	3級					
	4級～					

【等々力分場】

(人)

		1度	2度	3度	4度	合計
愛の手帳			5	7	4	16
身障重複	1級		0			0
	2級					
	3級					
	4級～		1	1		2



力) 障害支援区分構成 (人)

	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	なし	合計
玉川福祉作業所		4	9	17	1		17	48
等々力分場		1	3	6	1		5	16
合計		5	12	23	2		11	64

キ) 担当福祉センター (人)

	玉川	世田谷	砧	北沢	烏山	合計
玉川福祉作業所	31	6	5	2	2	46
等々力分場	9	5	0		2	16
合計	40	11	5	2	4	62

※就労定着支援事業 4名

ク) 出席状況

【玉川福祉作業所】

	定員	現員	開所日数	出席延人数	欠席延人数	出席率
就労移行支援	6	1	242	202	40	83%
就労継続支援B型	45	43	242	9,181	1,215	88%
合計	51	44	242	9,383	1,255	88%

【等々力分場】

	定員	現員	開所日数	出席延人数	欠席延人数	出席率
就労継続支援B型	19	16	242	2,723	1,159	70%

### 3. 支援サービス事業報告

#### (1) 就労課

就労課長 鈴木 秀剛

#### ① 就労移行支援事業

毎月、開催されている知的・精神就労支援機関ネットワーク連絡会に参加し、各施設との情報交換や事例検討会、職員研修、利用者合同研修、企業見学会等の合同プログラムに取り組んでいる。就労のための企業面接は、新型コロナウイルスの影響でWEB面接が主流になっていたが、少しずつ対面式の面接が増えてきた。そのため、今年度は区内就労支援機関と合同で対面面接練習を実施した。

3か月ごとに個別支援計画を作成し、段階的に就労に向けた支援を行った。実際に働く経験を積むために、法人内の特別養護老人ホーム博水の郷にて短時間アルバイトを開始した。また、会社で働くイメージを作るために企業見学を行った。

#### <就労支援実績>

アルバイト実績 利用者数 2名

回数	アルバイト先	勤務内容
週4日	(株)セブン・アンド・アイ・フードシステム	食器洗浄
週1日	社会福祉法人大三島育徳会 博水の郷	清掃

企業見学 4社

企業名	業務内容
国立研究開発法人国立成育医療研究センター	清掃・軽作業・事務
AKKODiS ビジネスサポート株式会社	清掃・軽作業・事務
株式会社 世田谷サービス公社	清掃
ゆうせいチャレンジド株式会社	軽作業

#### ② 就労定着支援事業

平成31年1月より事業指定を受け、就労後6か月経過した方への3年間の定着支援を実施している。また、3年6か月経過後の就労者や短時間アルバイト者に対しても継続した就労定着支援を行っている。

昨年度までは新型コロナウイルス感染症対策で、訪問ができない企業も複数あった。今年度は全ての企業に対し訪問し対面での定着支援を実施した。また、企業からの相談に対しても随時アドバイスを行っている。

今年度は他施設から就労された2名の方との新規契約を行い、定着支援を実施している。

#### i. 就労定着支援事業の対象者（就労期間6か月から3年6か月） 3社 4名

就労年数	人数	企業名
就労1年目	1名	国立研究開発法人国立成育医療研究センター
就労1年目	1名	(株)SBI証券
就労2年目	1名	(株)ジャパンテクニカルソフトウェア
就労3年目	1名	国立研究開発法人国立成育医療研究センター

#### ii. 3年6か月経過後の就労者 7社 8名

就労年数	人数	企業名
就労5年目	1名	株式会社 ワールドビジネスサポート
就労7年目	1名	社会福祉法人大三島育徳会 博水の郷
就労8年目	1名	株式会社 世田谷サービス公社
就労10年目	1名	社会福祉法人大三島育徳会 博水の郷
就労13年目	2名	AKKODiS ビジネスサポート株式会社 ゆうせいチャレンジド株式会社

就労 14 年目	1 名	株式会社 三越伊勢丹ソレイユ
就労 16 年目	1 名	株式会社 JR東日本リテールネット

### iii. OB 会の開催

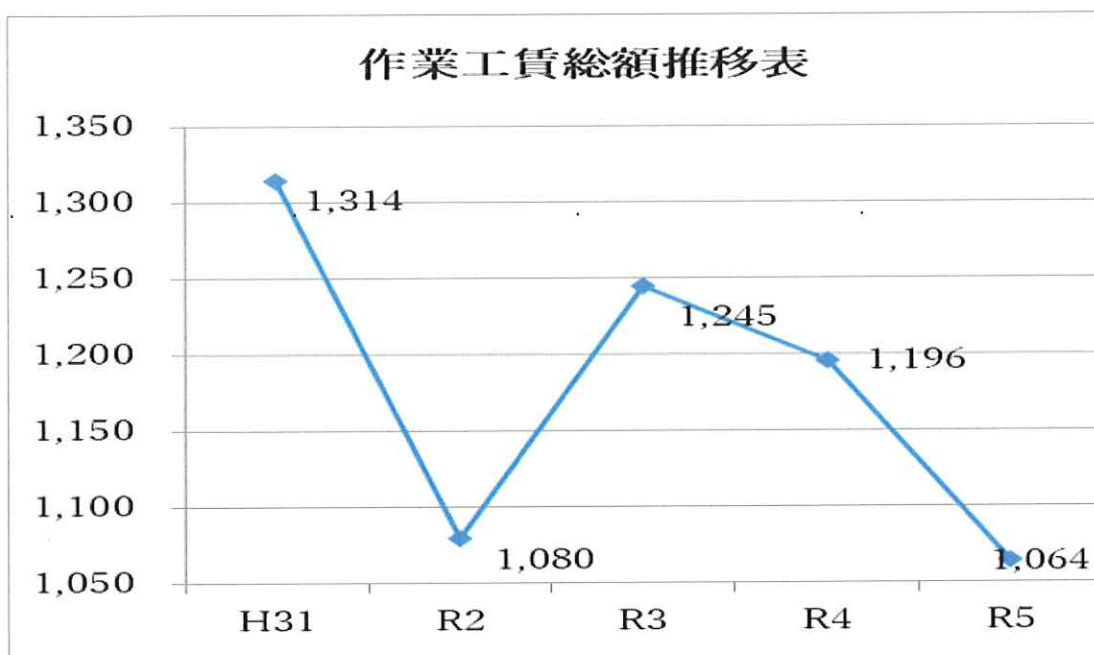
就労者同士の交流や余暇活動の機会として就労者OB会（同窓会）を3月10日に開催した。10名が参加し、近況報告として最近の仕事の様子を各自が発表した。

また、ご家族も参加し今後の生活についてなど情報共有の場となっていた。

## (2) 就労継続課（就労継続支援B型事業）

就労継続課長 石野 正子

前期末で二子玉川駅周辺の灰皿清掃の委託が終了し、200万の減収となった。工賃総額は、10,641,412円（前年度11,966,250円）、平均工賃は17,388円であった。今期より東京都の基本報酬計算方法により一日の平均利用者数にて除す。（前年度は18,610円）



### ① 利用者支援

#### i. 個別支援計画

- ・年度初めに一人ずつニーズ面談を持ち、希望する活動や作業について聞き取りを行った
- ・筆談やイラスト、写真を用いて販売会・実習・利用者会役員・係活動など、希望する活動を選んでもらい本人の意向や意思決定を尊重した個別支援計画になるよう努めた。また支援員の考えるニーズと利用者の要求をすり合わせ、本人の気持ちに添った支援を行えるよう話し合いをもった。必要に応じて個別面談に家族や相談支援員等に参加してもらい複数の視点で検討した。
- ・個別支援計画書の目標に対して「どうやるか」、利用者自身が具体的に何に取り組めばいいのか明確にした。
- ・在宅ワークを希望する利用者には東京都の要綱に従い、在宅ワークの支援を行った。

#### [モニタリング]

- ・月に1回利用者とケース担当でモニタリングの時間を設け、個別支援計画が日々の支援に反映できるよう取り組んだ
- ・目標を意識することが難しい利用者とは雑談の中で情報収集を行い、本人の楽しみや希望を探る機会とした。

#### 〔個別支援〕

- ・モニタリングの機会以外にも日々の振り返りやポイントカード、達成グラフなど用いデイリーの支援を行った。
- ・個別支援計画以外の内容でも利用者から相談があったときは、話し合いの場を設け問題解決のため一緒に考えた。
- ・利用者間のトラブルを解決するため、SST（他者とのかわり方を学ぶ生活スキルトレーニング）に取り組み、利用者と一緒につなげることができた

#### 〔専門職との連携〕

- ・個別の課題に対しては区の心理支援員、機能訓練士、言語聴覚士と連携して取り組んだ。また所内の看護師、栄養士との話しいの場を設け（専門職会議・給食会議）健康面での支援を専門職の目から健康面でチェックを行った。
- ・通院に同行したり、情報提供書を医療機関に提出することで作業所の様子を伝え治療に役立てた

#### 〔にやり・ほっと報告〕

- ・利用者ミーティング（終礼）の中で問題行動や課題、ヒヤリハット事例だけでなく、おもわずにやりとしたり、気持ちがほっとになる良い対応や出来事を報告し共有した。利用者のエンパワメントに気付くきっかけになっている。また「広報たまがわ」で「にやりほっと報告」の特集をくみ家族や関係機関に日々の取り組みを紹介している。

#### 〔作業評定の見直し〕

- ・第三者評価でも工賃の仕組みが「わかりづらい」という意見が複数出た。シンプルでわかりやすい評定を目標に令和5年度までに段階的に改修を進めた。今年度の取り組みとして7段階評価をあらため、それぞれの評価項目の合計点数（12の評価項目で、1項目5点満点、合計60点満点）が工賃にストレートに反映できる仕組みとした。これにより小さな変化が実感できるというメリットがあり、また評価点による差異がなだらかになり公平性が増した。

#### ii. 高齢プログラム（たんぼぼグループ）

ぬくぬくハウス訪問やお手玉づくりなどの高齢利用者プログラムはコロナの影響で実施がなかった。

加齢に伴う、心身の変化に気付き家族や関係機関と連携して対応した。

相談支援センターフォルテと情報共有し、知的高齢者施設の見学やショートステイ体験につなげた。

歩行が不安定になってきたYさんは介護保険を利用し作業所とデイサービス（週1）を併用しているが、転倒時にケアマネと情報共有し次のサービス（歩行のリハビリ）につなげた。

#### iii. その他

利用者Sさん。自宅の建て替えに伴い、入所施設に長期（半年）ロングステイを行った。日中、施設内の生活介護施設に通うため入所期間は継続Bのサービスを中止した。

## ② 作業活動

#### i. 利用者への作業支援の工夫

##### 〔個別の作業支援プログラムの活用〕

- ・個別支援計画を基にやりたい作業機会の提供・現状の作業に関する課題を個別に設定し、支援を行った。刺し子作業は、利用者一人一人に合わせて作業支援をするために「ぬいぬいプロジェクト」を再開した。各人の能力向上の成果が出ている。

#### ii. 新規受託作業

新たに、応援グッズのメガホンの紐かけ作業や、出汁用不織布の折り作業と封入作業、豆本の封入作業を請け負った。

iii. 官公需

公園清掃はほぼ例年通りだったが、タオル・雑巾は昨年比で半分以下の受注で、年度末で終了となった。

iv. 灰皿清掃は年度末で終了となった。

v. 上半期、分場の職員体制補助のため本園職員が分場に出向いてヘルプ勤務をおこなった。このローテーション勤務により、相互協力体制を組め、各事業所の特色の違いを体験できたと同時に、業務の改善にもつながった。下半期職員体制が充足し、ローテーション勤務も休止したが、分場利用者の不穏時に本園で分場利用者を受け入れるなどの対応ができたのは、下地にローテーション勤務で培った本園職員による分場利用者の理解が深まっていたことによると考えられる。

iv. 自主生産品の取り組み

ア) たまピカクロス

a. 外部販売状況

新幹線乗車数は増えているが、おしぼりの回収はほとんど増えていないとのことで、日清紡からの部材の入荷は今年度 1 回であった。かふえいろどりとトヨタ自動車から入る部材で作業を行っている。企業や行政からイベント用のたまピカの発注依頼があったが、部材がないため断るケースがあった。提携販売店舗からも、定期的に注文をいただいている。本園の一坪ショップでも販売している。

【令和 5 年度外部提携先一覧】

世田谷区関係	一般企業
用賀まちづくりセンター 代沢まちづくりセンター フェリーチェ喜多見 玉川総合支所地域振興課 二子玉川図書館カウンター 三軒茶屋図書館カウンター	株式会社マチルドインザギャレット(フランキンセンス) NPO法人JOY 株式会社スマイルキッズ

b. 業務用

【令和 5 年度業務用販売】

保育園・児童館	その他
世田谷区立用賀保育園分園 わくわく保育園 みんなのおうち保育園	

c. 今後の課題

部材の入荷が不安定で、計画的に作業をすることが難しい。新規に部材の入手先を探す必要がある。

イ) 自主生産ブランド「irodori」(さき織り・刺し子・ビーズ刺繍)

a. 商品について

- ・ 2023 年度版 T シャツを作った。白地に黒と、墨黒地にグリーンイエローの 2 種類にし、刺繍ありと無しの両方を販売した。
- ・ 新商品として、手ぬぐい、イロドリート、エリマキ、クッションカバーが増えた。

b. 他機関との連携

- ・ 今年度も irodori プロジェクトのメンバーに継続して関わっていただいている。自主企画「ファブリックアート展」を開催した。
- ・ 世田谷区とマガジンハウス「ココロ」主宰の「せせせ」に参加し、一部商品のネット販売を開始した。季節のイベントに合わせた企画も実施し、好評を得た。
- ・ 玉川高島屋での「出張施設公開」で、irodori 商品を多数展示した。
- ・ 取扱店が 3 店舗増えた。

- ・イベントにも多数出店、出品した。「きりん珈琲 POPUP」「STANDARDSUPPLY 二子玉川 POP UP SHOP」「カラフルフェスティバル」「SETAGAYA NEW WAVE」「ス～ハ～マーケット」「東京育成園フォスターホームサポートセンターともがき あおぞらマーケット」「ふれあいフェスタ」「大山みちフェスティバル」「ふたこハートストリート」「せせせマルシェ」
- ・企業とコラボとして、服飾ブランド「This is」に利用者のイラストが採用され、コラボ商品としてTシャツ2種類とトートバッグが発売された。

#### 令和5年度取引先一覧】

取引先名称	都道府県
BLUE & WHITE	東京都
マジェルカ	東京都
ハレノヒ商会	長野県
きんぎん堂	岡山県
ぼえむ狛江南口店	東京都
フェリーチェ	東京都
グジェゴジェ9	神奈川県
下町のハチドリ	東京都
Byrds	神奈川県
irodori yoridori	京都府
HAO-YIFU	東京都
PONNALET	神奈川県
LIEN	青森県
キャトルシー	東京都
Story Cat	秋田県
石見銀山生活文化研究所	島根県
SEVEN DAYS	東京都
湘南くじら館	神奈川県
ハコニワ	山形県
Good job store	奈良県
手織り工房じょうた	東京都
KIITO	東京都
嬉々!!CREATIVE	神奈川県
Anlib	山梨県
アメリカ大使館	東京都
カワムラヒデオアクティビティ	千葉県

#### c. 発信

インスタグラムの反響が大きく、フォロワーが2350人を超えた。

#### d. 今後の課題

- ・SNSの更なる活用と販路拡大。
- ・商品制作と管理の効率化。
- ・価格の見直し

#### ウ) 陶芸

##### a. 受注製作

- ・「SEVEN DAYS」からお香立ての注文が入り、100個制作した。

#### エ) 受注

「郡言堂」から、さき織りマット60枚、ピンバッチ20個の作製も請け負った。

#### v. 受託加工の取り組み

受託加工は前年度から継続して受注しているものが多く、コロナ禍でもコンスタントに受注があった。自主生産とのバランスを取りながら、年間を通して安定して作業ができています。

③ 作業種目

作業種目	玉川福祉作業所	等々力分場
受託作業	菓子箱折り 博水の郷外清掃作業 ピンチ加工 採尿コップ折り作業 二子玉川100年懇話会チラシ折り作業 二子玉川100年懇話会ポスター貼り作業 並川平兵衛商店 和紙仕上げ作業 他	プラスチックネジのはめ込み 玉川医師会館清掃 地域集合住宅清掃作業 駐車場清掃作業 採尿コップ折り作業 他
自主生産	たまピカクロス 機織り(マット・鍋つかみ等) 陶芸(絵皿等) 刺し子 空き缶分別	たまピカクロス 刺し子 空き缶分別
官公需	公園清掃 (二子玉川西地区ふれあい広場) ・清掃作業 年56回 ・除草作業 年15回 (玉川四丁目広場) ・清掃作業 年56回 ・除草作業 年15回 (宇奈根1-9遊び場) (宇奈根1-22遊び場) (玉川一丁目河川敷広場) ・清掃作業 年56回 (玉川北公園) ・清掃作業 年56回 ・除草作業 年15回 (瀬田三丁目公園) ・清掃作業 年56回 雑巾・タオル 世田谷区(用品)	公園清掃 (喜多見一丁目広場) ・清掃作業 年29回 (喜多見東記念公園) ・清掃作業 年27回 (喜多見1-4遊び場) (谷川公園) ・清掃作業 年56回 (野毛二丁目さくら公園) ・清掃作業 年56回 ・除草作業 年15回 雑巾 世田谷区(用品) 自転車再生 世田谷区 (海外援助物資)

(3) 利用者支援

① 日課・週予定表

	月	火	水	木	金
9:00	登所・更衣	登所・更衣	登所・更衣	登所・更衣	登所・更衣
9:15	体操・朝礼	体操・朝礼	体操・朝礼	体操・朝礼	体操・朝礼
9:30	作業 (休憩15)	作業 (休憩15)	作業 (休憩15)	作業 (休憩15)	作業 (休憩15)
12:00	昼食・休憩	昼食・休憩	昼食・休憩	昼食・休憩	昼食・休憩
13:00	作業	作業	清掃	作業	作業
13:15			クラブ活動		
14:00	運動・散歩 (休憩15)	運動・散歩 (休憩15)	フリーデー	運動・散歩 (休憩15)	運動・散歩 (休憩15)
14:30	作業	作業	更衣・終礼	作業	作業
15:00			帰宅		
15:15	清掃	清掃		清掃	清掃
15:30	更衣・終礼	更衣・終礼		更衣・終礼	更衣・終礼
16:00	帰宅	帰宅		帰宅	帰宅

コロナ感染症予防により、水曜日利用者の外出やクラブが制限されたが、防災訓練やスポーツプログラムを水曜の午後に配置することで時間を有効に活用し充実させることができた。

## ② 利用者会活動

令和5年度は利用者会の時間に、モニタリングとスポーツプログラム、防災訓練を行った。モニタリングでは月1回、利用者とケース担当職員が、個別支援計画の目標を一緒に振り返り、達成状況や課題を確認することができている。

コロナ禍で制約が多かったが、人混みや密を避けて楽しめる内容を工夫した。

今年度も宿泊旅行が中止になり、日帰り旅行になったが、アンケートで希望を取り目的地や行程を話し合い決めた。

これらの活動を通して、作業所の理念である「自分で選んで自分で決める」ということを実践し、利用者自身が達成感を得て、自分たちの活動の場として利用者会を位置付けられるよう支援を行った。

### 【玉川福祉作業所】

	内 容
4月	歓迎会、事業説明、ニーズアンケート、スポーツプログラム、防災訓練、係引継ぎ・発表
5月	日帰り旅行について、防災訓練、スポーツプログラム、役員選挙、モニタリング
6月	高島屋アート展見学、熱中症予防について、防災訓練、スポーツプログラム、モニタリング
7月	防災訓練、お楽しみ会アンケート、日帰り新聞作り、スポーツプログラム、モニタリング
8月	防災訓練、歯科検診、スポーツプログラム、利用者発表会、モニタリング
9月	防災訓練、小グループ活動、スポーツプログラム、モニタリング
10月	防災訓練、利用者発表会、スポーツプログラム、モニタリング
11月	日帰り旅行新聞作り、防災訓練、スポーツプログラム、モニタリング
12月	映画鑑賞会、防災訓練、スポーツプログラム、モニタリング
1月	防災訓練、新年会、スポーツプログラム、モニタリング
2月	防災訓練、外出レクアンケート、スポーツプログラム、モニタリング
3月	スポーツプログラム、外出レク、防災訓練、モニタリング、仕事納め会

※玉手箱は、毎月1回、モニタリングの前に開封

### 【等々力分場】

今年度は利用者会の時間に、ウォーキングとモニタリング、スポーツプログラムを行った。日帰り旅行は羽田空港見学、屋形船（昼食、カラオケ宴会）に行った。

お楽しみ会はその他に2月～3月にかけて小グループで外出（喫茶）を行った。

	内 容
4月	事業説明、ニーズアンケート、スポーツプログラム、モニタリング
5月	利用者会役員決め、スポーツプログラム、モニタリング
6月	高島屋アート展見学、スポーツプログラム、ウォーキング、モニタリング
7月	ウォーキング、スポーツプログラム、日帰り旅行話し合い、モニタリング
8月	外出（等々力不動）、スポーツプログラム、モニタリング
9月	利用者会、スポーツプログラム、日帰り旅行壁新聞作り、モニタリング
10月	ウォーキング、日帰り旅行話し合い、スポーツプログラム、モニタリング
11月	ウォーキング、スポーツプログラム、日帰り旅行壁新聞作り、モニタリング
12月	ウォーキング、スポーツプログラム、クリスマス会、モニタリング
1月	新年会準備、新年会、スポーツプログラム、モニタリング
2月	ウォーキング、スポーツプログラム、外出（喫茶）、モニタリング
3月	新規利用者受け入れについて、スポーツプログラム、外出（喫茶）、仕事納め

## ③ クラブ活動

コロナ感染症拡大防止のため、クラブ活動は中止した。



#### ④ 年間行事

実施日	行事名	実施場所	内容
4月1日	入所式	玉川福祉作業所	
9月7日	たまふくLIVELIVE お楽しみ会	本園 分場	施設祭り
10月7日	日帰り旅行本園①	江の島水族館 江の島	
10月14日	日帰り旅行本園②	鉄道博物館	
10月21日	日帰り旅行本園③	よみうりランド	
11月28日	日帰り旅行分場①	サンシャイン水族館他	
	日帰り旅行分場②	ライオンキング	
1月11日	新年会	本園・分場	新年会・新成人 還暦の祝

新型コロナウイルス感染防止の観点から行事は中止または大幅に縮小して実施した  
日帰り旅行は少人数のグループで日にちを変えて実施した

#### ⑤ ボランティア・地域

##### ア) 地域との連携

利用者が住みなれた地域で自立した生活が送れるよう、また、安心して作業所に通えるよう積極的に地域交流を行った。

- ・法人との連携 清掃作業に参加
- ・地域行事（清掃・地域アルミ缶回収ボックス設置）
- ・地域団体「多摩川癒しの会」
- ・地域自治体「おやまだいコミュニティ」に参加
- ・作業所行事（入所式、施設公開）へ招待
- ・地域ネットワーク「玉川支援ねっと」に参加、活動

##### イ) ボランティアの受入

分場ではコロナ感染症対策のため受付を見合わせた。

本園ではコロナの影響で人数が減ってから、3名になった。

緊急事態宣言時も受け入れはしていたが、活動は個人の判断に任せた。

有償ボランティアに3名登録があった。

#### ⑥ 医務

新型コロナウイルス感染症には、上半期、利用者9名、職員3名の発症があり、下半期は、利用者11名が、ショートステイや入院中に感染した。職員は4名であった。

6回目のワクチン接種を分場、6月19日3名、6月23日1名、浜田クリニックで行い、本園は、7月28日、巡回接種で利用者19名、職員5名に行った。

5類に移行しても日常の対策は、継続としマスクの着用も推奨している。

希望者に毎年インフルエンザ予防接種を行っている。流行が早いと予測されたため10月の実施とした。インフルエンザ感染症の発症は、下半期利用者2名、職員1名であった。

##### ア) 内科健診

毎月1回実施

嘱託医：全身状態の観察・脈拍測定

保護者や支援員などからの健康に関する相談や指導、病院の紹介や医師との連携  
定期健康診断の結果の確認・指導

看護師：血圧・体重測定、体調のチェック、異常や訴えがあれば医師に報告、必要に応じて  
新型コロナウイルス抗原検査を行っている。

定期健診の結果の確認と把握

##### イ) 定期健康診断

今年度初めて、外部検診業者に委託して本園にて実施することとした。

実施日 3月13日

実施者 本園36名 分場7月分名 一般検診、40歳以上は心電図を実施。

ウ) 通院支援

緊急性の高い症状があり、保護者と連絡を取りながら、作業所にて受診対応を行った。

エ) 歯科健診

【玉川福祉作業所】 8月9日 34名

【等々力分場】 8月30日 7名

オ) インフルエンザ予防接種

【玉川福祉作業所】 10月26日 33名

【等々力分場】 10月10日 11名

⑦ 防災訓練

例年行っている総合防災訓練の防災食体験については、コロナ感染症予防のため実施できず。

【玉川福祉作業所】

実施日	訓練種別	内容
4月26日	地震想定訓練	ヘルメット装着（シェイクアウト訓練を兼ねる）
5月10日	火災想定訓練	ヘルメット装着（防災頭巾は廃棄のため）
6月14日	熱中症対策	ナースからの説明
7月5日	広域避難訓練	河川広場への避難
8月2日	総合訓練	防災スタンプラリー
9月6日	火災想定訓練	ヘルメット装着（防災頭巾は廃棄のため）
10月11日	水害想定訓練（本園）	二子玉川ライズへの避難
11月22日	感染症対策	ナースからの説明
12月7日	通報訓練	非常ベルを鳴らす、セコムに連絡
1月24日	不審者対応訓練	不審者に対する対応
2月7日	搬送訓練	利用者を駅・バス停まで車で搬送
3月13日	総合訓練	寝袋を体験

【等々力分場】

実施日	訓練種別	内容
4月25日	地震想定避難訓練	・震度5を想定 ・所内の避難経路の確認 ・ヘルメット装着訓練
5月23日	火災想定避難訓練	・点呼確認 ・防災頭巾装着訓練
6月20日	熱中症対策	・コロナ対策をしている中での熱中症の予防策を知る。
7月18日	総合訓練	・夜間、作業所で過ごすことを想定し、寝袋使用体験
8月19日	地震想定避難訓練	・震度5を想定 ・所内の避難経路の確認 ・ヘルメット装着
9月16日	地震想定避難訓練	・所内の避難経路の確認 ・ヘルメット装着
10月24日	総合訓練	・寝袋体験
11月21日	地震想定避難訓練	・所内の避難経路の確認 ・ヘルメット装着
12月12日	感染症対策	・手洗いチェッカーを使用し、手洗いについて学ぶ
1月16日	地震想定避難訓練	・所内の避難経路の確認 ・ヘルメット装着
2月20日	火災想定避難訓練	・点呼確認 ・防災頭巾装着訓練
3月20日	総合訓練	・尾山台小学校、尾山台中学校への避難

## ア) 活動内容

### a. 法人としての取り組み

- い) 備蓄物品整備 (防災食・水含む)
  - ・ 玉川本園、等々力分場の防災対策の標準化
- ろ) 連絡網整備
  - ・ MCA デジタル無線訓練実施
  - ・ フェアキャスト連絡訓練 (9 月)
  - ・ 夜間メーリング訓練 (参集訓練 9 月)
- は) その他
  - ・ 防災食食事提供訓練計画・実施 (随時)
  - ・ 2 月 日福祉避難所開設準備訓練 (図上演習、建物点検)

### b. 区立施設としての取り組み

- い) 避難訓練の強化 詳細は防災訓練参照
- ろ) 施設内環境整備 (5S 会議の設置)
  - ・ 転倒防止箇所確認・設置

### c. 区との連携

- ・ 毎月 1 回の通信訓練に職員が順次参加
- ・ 2 次避難所施設連絡会に参加

## ⑧ 危機管理

ア) 世田谷区からの光化学スモッグ注意報発令により、注意を促す旗を掲示して地域に向けて情報を発信した。

イ) 悪天候 (強風・大雨・積雪) や交通機関の乱れ (節電の影響による間引き運転等) が発生した際、支援員による安全確認を実施した。特に、本園近隣の二子玉川ライズ周辺は強風になるため、駅・バス停まで支援員が同行して安全を確保した。

ウ) SNS を利用した一斉緊急連絡 (フェアキャスト) と契約し、悪天候や感染症発生について迅速に家庭に連絡を入れた。返信や、リスクへのご家庭の判断や対応が早く大きな混乱や感染症の拡大に歯止めをかけた。

## ⑨ 給食会議

### 実施日

参加者	利用者 2 名、栄養士、サビ管、給食委託業者マネージャー、所長											
内容	利用者嗜好調査、献立の振り返り、お楽しみ会について、防災食について、新年会について											
月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
本園	7 日	8 日	5 日	3 日	3 日	4 日	2 日	2 日	1 日	5 日	2 日	4 日
分場	5 日		12 日			19 日			7 日		8 日	

利用者の栄養アセスメントを行い、生活習慣病の予防や、健康状態の改善を目指して、食事量の調整を行い、利用者一人ひとりにとって適切な食事を提供できるよう努めた。

利用者の嗜好に合った給食を提供できるよう、利用者参加の給食会議を定期的に行った。給食会議では利用者からの「リクエストメニュー」の聞き取りを行い、給食委託業者と協議を行い、利用者の希望を出来るだけ献立に反映した。月 1 回以上の行事食では、旬の食材を多く使用し、選択メニューでは新メニューも積極的に取り入れ、バラエティ豊かな食事を楽しんでいただけるよう給食サービスの改善・向上に取り組んだ。

新型コロナウイルス拡大防止のため、食堂利用前後の手指消毒と配膳時マスク着用の徹底、食堂の密集・密接を回避した昼食時間の拡大、常時換気、パーテーション設置による飛沫の飛散防止対策を講じている。

また、新型コロナウイルス感染症が拡大している状況を受け、保護者対象の給食試食会は実施せず。

## ⑩ 外部支援

### ア) 心理相談

世田谷区障害者地域生活課の心理支援員が、月に1度来所し、利用者の様子観察や、心理相談を行う。個別の心理相談の後、その内容を職員にフィードバックし質疑応答を行い、問題解決に向けた話し合いをした。

### イ) 言語聴覚士

世田谷区より年に1回言語聴覚士が来所する。その際、嚥下や咀嚼、食形態について評価を受けアドバイスもらった。給食時にむせがある利用者に「あいうべ体操」を指導してもらい、毎日給食前に実施し誤嚥の予防をしている。

### ウ) 理学療法士

世田谷区より年に1回理学療法士が来所する。その際、利用者の歩行の不安定や側弯症、足の痛みのある方について相談した。日常生活動作や作業時の椅子の高さについてアドバイスもらった。

側弯のある利用者の姿勢や、椅子の座り方などについてアドバイスを受けた。毎年定期的に相談している利用者に痙性麻痺が出ていることが発見され、検査入院からリハビリにつながった。

### エ) 作業療法士

世田谷区より年に1回作業療法士が来所する。作業室内のレイアウトや、部材の管理、作業配置などについてアドバイスを受けた。

## ⑪ スポーツプログラム

### ●コロナの感染症対策のため、以下を実施

- ・密集しないよう椅子の感覚を広くとる。
- ・ディゾルバを噴霧し、換気を良くする
- ・コロナが緩和されたため、通常に近い状態で行った。立ち位置の間隔は狭くならないよう配慮した。

### ●熱中症対策のため、以下を実施

- ・前半は座位でのストレッチ、筋トレを行う（7つの運動）
- ・前半と後半の間に水分補給の時間を設ける

### ●総評

- ・利用者会で運動するプログラムが無くなったので、運動の機会であるスポーツプログラムを楽しみにしている利用者が多数いる。
- ・前半で7つの運動を取り入れ、可動域を広げた(けがの防止にもつながった)ルーティン化することにより、自発的にできるようになった。  
その後、利用者が楽しみにしているダンス系を取り入れ、楽しんでもらった。
- ・一つの曲をみんなで踊れるようにするプログラムを取り入れた  
(マイムマイム、ソーラン節、ジャンボリーミッキー)
- ・新たに幅広い年齢層が参加できる曲を取り入れた  
(マツケンサンバ、オレンジマーチ、はじける 等)
- ・吉田先生よりおすすめの前肩甲骨のストレッチをリズム体操前に取り入れた
- ・リクエストの多いポッチャを取り入れた。
- ・参加率が高くなったが、最初から参加しない、または椅子に座ったままで全く運動しない利用者が数名いるので、今後参加できる事ができないかが今後の課題であるが、参加できるプログラムは利用者に声をかけるようにし、参加を促した。
- ・座ってできるストレッチを増やした。

### ●実施日

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本園	19	17	21	19	16	20	18	15	20	17	21	6
分場	12	24	14	26	9	27	25	22	13	24	14	13

⑫ 実習生受け入れ

- ・施設利用希望者や特別支援学校の生徒に対して、1週間程度の実習を行い利用適否の評価を実施した。今年度は特別支援学校からの生徒が例年になく少なかった。実習を経て本園、就労移行に1名、等々力分場就労継続B型に1名が施設利用に結びついた。

日付または期間	所属	人数
6月26日～29日	青島特別支援学校3年生	1
7月3日～5日	田園調布特別支援学校2年生	1
7月10日～12日	田園調布特別支援学校2年生	1
9月25日～29日	青島特別支援学校3年生	1
10月2日～6日	青島特別支援学校3年生	1
10月11日～13日	青島特別支援学校3年生	1
10月10日～13日	ゆたかカレッジ	1
11月6日～11月10日	田園調布特別支援学校2年生	1

⑬ 保護者との連携

保護者連絡会は、感染症予防のため分場、本園別々に開催した。

日付	内容
4月14日 (等々力分場) 4月17日 (本園)	第1回保護者連絡会 令和5年度事業計画、作業所の役割と個別支援計画について、在宅ワーク報告等
10月19日 (等々力分場) 10月20日 (本園)	第2回保護者連絡会 お楽しみ会、日帰り旅行、施設公開報告、健康診断の変更、区民ふれあいフェスタ等
1月19日 (等々力分場) 1月22日 (本園)	第3回保護者連絡会 新年会報告、令和6年度事業計画案、本園大規模改修等

#### 4. カフェ運営係（かふえいろどり）

就労課長 鈴木 秀剛

今年度オープン2年目を迎え、経営安定を図るため新規顧客獲得に注力した。夏にはかき氷祭り、ハロウィンにはお菓子プレゼント企画などを実施した。また、鎌田区民センターまつり、玉川台児童館まつり、瀬田中学校でのニコッタまつりなど、地域イベントに積極的に出店し、認知度の向上に努めた。さらにお客様の利便性を向上させるため、ドリンクのテイクアウト販売や、区民センター内会議室へのデリバリーサービスを開始した。その結果、毎月平均 630 人が来店し、前年比 24% の売上増加を実現した。さらに経費削減のため人件費を見直し、職員を 2 人体制とした。ランチタイム以降はドリンク、デザート販売のみとし、限られた人員で効率的に営業を行う工夫をした。また原材料価格の高騰により、一部商品を値上げせざるを得ない状況となった。今後も新規顧客獲得と顧客満足度向上に努め、さらなる経営改善を目指す。

実習生については、知的障害者に加え、精神保健福祉手帳保持者も対象として受け入れの幅を広げた。世田谷区障害者地域生活課と調整会議を毎月行い、実習内容や評価、就労に対するアセスメント等のフィードバックに取り組んだ。今後も、就労訓練事業をより多くの方に利用してもらえるよう就労支援機関や世田谷区と協働する。

##### (1) 体験実習・実践訓練受け入れ状況

###### ① 体験実習 3名

利用中のサービス	実習期間
就労移行支援事業	8月22日～9月13日
就労移行支援事業	1月10日～2月9日
就労移行支援事業	3月21日～3月28日

###### ② 実践訓練 1名

利用中のサービス	実習期間
就労継続支援B型事業	4月1日～6月30日

##### (2) 年間イベント

開催日	内容
6月17日（土） 6月18日（日）	鎌田区民センターまつり
6月26日（月）	地域公益活動「子ども食堂」開催 参加者 33名
9月25日（月）	地域公益活動「子ども食堂」開催 参加者 18名
11月27日（月）	地域公益活動「子ども食堂」開催 参加者 43名
12月23日（土）	鎌田区民センター主催のクリスマスコンサート（ロビー販売）
1月29日（月）	地域公益活動「子ども食堂」開催 参加者 36名
3月18日（月）	地域公益活動「子ども食堂」開催 参加者 23名

### Ⅲ) 生活援助事業部

#### 1. 居住支援課（ホームいろえんぴつ）

ホーム長 足立 美幸

令和5年度は、稼働率が課題の年であった。共同生活援助では、障害福祉サービスから介護保険サービスへの移行による入居者の入れ替わり、重度化における入院、治療で自宅外泊が長期わたり、居住日数が減少してしまった。反面、短期入所は「コロナ5類」移行に伴い、稼働率向上に取り組んだ。コロナ前に利用されていた方も少しずつ復活され、結果昨年度年間稼働率より17.4%アップする事ができた。

職員体制においては、新人職員2名が入職1か月程度で退職となってしまったことを深刻な課題として受け止めた。職員の変化を見逃さず、新人研修計画を基に定期的に面談を行いながら人材育成へ注力し、定着へ繋げていく。

ICT化推進の課題については、先ずは各階にWi-Fi設置をする事が出来た。Wi-Fi設置を営業活動へ活かし、短期入所の稼働率向上、業務・記録の効率化に向けさらなるサービスや経営の質の向上を目指していく。

#### (1) 各サービス事業報告

##### ① 共同生活援助事業（グループホーム）

###### ・利用者の重度化・高齢化への対応

利用者の高齢化による障害福祉サービスから介護保険サービスへのスムーズな移行を実現する事ができた。保護者や日中サービス事業所や関係者で検討を重ね、利用者にとって、その人らしい生活が継続できるように対応した。重度化においても利用者の安定を一番に考えながら関係機関と会議を重ねその都度利用者へ意思を確認し対応した。

###### ・感染症や災害への対応力の強化

手洗い、手指消毒など感染症対策を万全に行ったが利用者2名の陽性者は出た。発症後他の利用者に対しては抗原検査を行い、結果として拡大はなく通常の生活を送ってもらった。職員は毎週PCR検査を行っている。結果はその都度ホームページで公表している。

また、災害対策として地震、水害など様々なシチュエーションで利用者と共に訓練を行い、利用者の安全に務めた。訓練の際には、毎回座学を行い利用者の感染症対策への意識を高めた。

##### i 障害支援区分（令和6年3月31日）

	区分2	区分4	合計
人数	1	6	7名

##### ii 入居者年齢（令和6年3月31日）

年齢	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69
人数	1	1	1				1	2	1

##### iii 稼働率

(%)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
92.9	94.0	100	79.7	75.1	68.1	79.3	79.0	81.6	72.8	70.0	75.6	80.6

※100%未满是土日祝日に自宅へ帰る利用者、入院中の状況があった。

〔個別支援計画・面談実施状況〕

実施日	場所	主な確認内容	参加者
4月9日	いろえんぴつ	健康管理・金銭管理	3
4月21日	いろえんぴつ	介護サービスの利用・関係者との連携	3
5月1日	いろえんぴつ	精神面のケア・通所施設との連携	3
5月3日	いろえんぴつ	健康管理・就労支援	3
5月7日	いろえんぴつ	視覚障害への支援・通所施設との連携	3
5月15日	いろえんぴつ	健康管理・自立度の向上	2
5月25日	法人会議室	生活支援・就労支援	4
7月10日	法人会議室	就労支援	6
12月4日	法人会議室	生活支援・通所施設との連携	6
12月6日	法人会議室	生活支援・通所施設との連携	3
12月17日	いろえんぴつ	就労支援・健康管理	2

※コロナウイルス対策として出席者を制限し、利用者との面談を主とし他の関係者には書面での報告と確認を行った。

〔利用者自治会〕

実施日	主な内容	参加者
5月4日	行事・休日の昼食の希望	7
6月25日	害虫対策・熱中症対策	7
8月23日	入居者の入院・熱中症対策	4
9月2日	ホーム設備の故障時の対策・熱中症対策・新人職員	5
9月30日	ホームの見学者・入院者の現状報告	4
10月15日	だんだん祭り・ショートステイ利用者への対応	6
1月28日	環境整備・害虫対策	6
3月31日	Wi-Fi 設置・入居者の退所・新人職員	5

② 短期入所（ショートステイ）

令和5年度は、新規契約者は10名。様々な情報で当事業所を知り、契約する流れとなった。ホームページで当事業所の様子や感染症対策などの情報を発信、退所時には「ご利用状況報告書」を配布し、保護者との情報共有にも努め、安心・安全に利用できるように心がけた。

i ショートステイ区分別利用状況

(人)

	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	計
4月	-	3	4	6	1	3	17
5月	-	2	5	8	3	3	21
6月	-	2	3	8	3	3	19
7月	-	4	4	9	2	3	22
8月	-	3	4	12	2	3	24
9月	-	2	4	10	3	3	22
10月	-	4	6	9	3	3	25
11月	-	4	3	9	2	3	21
12月	-	2	4	10	3	3	22
1月	-	3	3	8	1	3	18
2月	-	3	5	9	2	3	22
3月	-	6	6	10	3	3	28
計	0	38	51	108	28	36	261



ii ショートステイ稼働率

令和5年度の稼働率は、平均92%であった。依然コロナの影響もあったが、前年度に比べおよそ17%の回復がみられた。開設当時の利用者様が高齢化し施設入所されたことも稼働率の低下の要因ではあったが、営業活動に努め新たな利用者を開拓したことが稼働率の上昇につながった。また、空室情報の配布やホームページへの掲載も功を奏したと思われる。以前から検討していたWi-Fi設置も3月に実現することができた。今後も安心、安全に利用いただけるよう引き続き感染症対策を行い、Wi-Fi設置の宣伝を活用しながら、更なる稼働率の向上を目指していきたい。

(%)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
72.2	90.3	84.4	83.9	107.5	98.9	109.7	88.9	95.7	79.6	88.5	103.2	92.0

〈開設からの平均稼働率〉

(%)

H23年 8月開設	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年	R3年	R4年
102	115	129	129	127	127	113	129	123	77	77	75

③ 日中ショートステイ

世田谷区独自事業である日中ショートステイは、ホームページを見た方からの問い合わせを受け、契約の段階になっている。利用は特別支援学校の夏休みや春休み、年末などに希望があったが、コロナ禍に加え、在宅ワークの入居者がいることもあり、今年度は利用がなかった。

利用日	時間	定員
月～金（祝祭日休み）	10：00～15：00	3名

(2) 会議報告

① 職員会議（法人本部・障害者支援局・管理者・世話人・支援員）

※月1回定期開催。法人といろえんぴつ全職員合同で報告・連絡・協議

② 利用者支援会議〈入居者ケース会議〉

※管理者・世話人・支援員の全員が出席し利用者の個別支援に関わる共通認識を図る

実施日	内容
4月27日	ショートステイ・個別支援・広報
5月1日	新年度の業務分担・事業計画・個別支援
6月6日	局長講話・支援会議の方向性・人事考課・個別支援
7月4日	新入居者募集・ショートステイ・個別支援
8月8日	新入居者決定・人事・個別支援
9月11日	ホームの設備・シフト対策・個別支援
10月2日	見学会の開催・業務の見直し・物品・個別支援
11月6日	業務の見直し・人事考課・職員研修・施設点検表のチェック・個別支援
12月8日	ショートステイ・感染症対策・個別支援
1月5日	やまぼうし研修・ショートステイ・個別支援
2月13日	感染症対策・個別支援
3月18日	Wi-Fi設置・新年度の個別支援計画・ショートステイ

※本来、両者は別々に行っていたが、コロナウイルス蔓延により感染症予防対策として、出席者数を少しでも少なくするため、合体させ、出席者も当日の勤務者のみの最少人数で開催している。

### ③ 各業務担当者会議

#### <行事委員会>

※余暇時間の充実を図り、生活の質の向上を目指していく

実施日	主な内容
4月23日	5月の行事について
5月13日	今年度の行事及びカラオケについて
6月4日	6月、7月の行事について
7月3日	7月、8月の行事及び誕生日カードについて
8月4日	8月の行事について
9月9日	9月、10月の行事について
10月5日	10月の行事について
11月22日	11月の行事について
12月13日	12月、1月の行事について
1月20日	2月、3月の行事について
2月1日	3月の行事について
3月25日	3月の行事及び2024年度の行事について

#### <衛生委員会>

※ホーム内の衛生管理、健康管理に努めながら、安心して生活できるようにする

実施日	主な内容
4月18日	新年度のPCR検査
5月15日	空気清浄機・感染症対策グッズの在庫確認
6月24日	害虫対策・食中毒対策・空気清浄機
7月29日	浴室清掃・PCR検査
8月22日	エアコン清掃・食器の消毒
9月26日	害虫対策・室温管理
10月7日	清掃業務の見直し
11月18日	各居室の環境整備
12月10日	空気清浄機・浴室清掃
1月17日	感染症対策グッズの在庫確認・室温管理
2月14日	抗原検査キットの確保・SS利用者の洗濯
3月6日	PCR検査

#### <防災・防犯委員会>

※様々な災害への対策や防犯を検討し、訓練等を通じて利用者の身体・生命の安全を図る

実施日	主な内容
4月9日	4月の訓練について 新入職員研修
5月8日	5月の訓練について 新入職員研修
6月5日	6月の訓練について
7月9日	7月の訓練について
8月2日	8月の訓練について 新入職員研修
9月5日	9月の訓練について
10月2日	10月の訓練について
11月3日	11月の訓練について
12月8日	12月の訓練について
1月7日	1月の訓練について
2月11日	2月の訓練について
3月5日	3月の訓練について

<食事委員会>

※毎日の食事の中で栄養バランスと、視覚的に彩りを考え「食の楽しさ」を提供する

実施日	主な内容
4月14日	感染症対策防止対策について
5月14日	食中毒予防について
6月16日	季節メニュー計画、衛生について
7月17日	季節メニュー実施について
8月22日	季節メニュー、感染症について
9月25日	季節メニュー計画について
10月15日	季節メニュー検討、食材寄付について
11月25日	季節メニュー実施について
12月15日	季節メニュー検討、年末年始の食材について
1月14日	メニューの検討、食材管理について
2月17日	季節メニュー実施について
3月19日	季節メニュー実施、お知らせの方法について

<虐待防止委員会>

※マニュアルやチェックリストを使用し虐待の発生防止、早期は発見、早期対応に努める

実施日	主な内容
4月5日	虐待防止について

<身体拘束適正化委員会>

※マニュアルを使用し身体拘束廃止に向けての理解、意識、しないケアの実施に努める

実施日	主な内容
4月5日	身体拘束の適正化について

(3) 行事報告

※季節を感じて頂きながら、余暇の充実を図る

実施日	行事名	参加利用者数
5月5日	お楽しみ昼食会	6
6月18日	いろえんぴつ温泉（梅雨）	6
7月15日	お楽しみ昼食会（七夕）	3
8月27日	お楽しみ昼食会（夏祭り）・スペシャルおやつ会	4
9月29日	いろえんぴつ温泉（月見）	6
10月29日	だんだんまつり	6
11月26日	お楽しみ昼食会	3
12月23日	いろえんぴつ温泉（冬至）	7
12月24日	お楽しみ昼食会（クリスマス）	3
1月1日	初詣・外食会・年頭の目標書き	3
2月3日	お楽しみ昼食会（節分）	4
3月3日	お楽しみ昼食会（ひな祭り）	5
3月31日	外食会	4

(4) 防災・防犯訓練報告

※火災・災害からの避難訓練を中心に、不審者対応の訓練も実施する

実施日	内容	参加利用者数
4月16日	防災訓練（地震想定）・感染症対策・新入職員研修	6
5月20日	防災訓練（火災想定）・感染症対策	3
6月18日	防犯訓練・感染症対策	3
7月17日	防災訓練（水害想定）・感染症対策	5
8月19日	防災訓練（地震想定）・感染症対策・新入職員研修	4
9月24日	防災訓練（地震想定）・感染症対策	3
10月22日	防犯訓練・感染症対策	3
11月23日	防災訓練（地震想定）・感染症対策	4
12月	中止	
1月27日	防災訓練（地震想定）・感染症対策	4
2月25日	総合訓練（コンセント火災 座学、点検）・感染症対策	4
3月16日	防災訓練（地震想定）・感染症対策	3

(5) 職員研修状況等報告

※法人研修や障害者支援局研修・いろえんぴつ内部研修・外部研修を計画、実施した。研修や支援サービスの質の向上を図るために、今後の施設の課題解決に向けて可能な限り参加し研修後、支援会議を通じて全職員に共有化を図る。

<内部研修>主催：「ホームいろえんぴつ」

日時	参加人数	研修名	担当
7月23日～ 8月21日	6	「てんかん基礎講座1・2」（動画）	研修担当

<外部研修>

日時	研修名	主催
7月5日	支援員：「自衛消防訓練防火実務講習会」	成城消防署
7月23日～ 8月21日	サービス管理責任者・世話人：「てんかん基礎講座」（動画）	日本てんかん協会
10月13日～ 11月13日	管理者・サービス管理責任者・世話人・支援員：「虐待防止と権利擁護」（動画）	世田谷区福祉人材育成・研修センター
11月13日～ 12月12日	支援員：「高齢者への支援を学ぶ」（動画）	世田谷区福祉人材育成・研修センター
11月14日	サービス管理責任者・世話人：「感染症対策セミナー」	世田谷保健所
11月22日～ 1月19日	支援員：「支援のキャッチボールから生まれる障害者理解とその実践」（動画）	世田谷区福祉人材育成・研修センター

## 2. 相談支援課（相談支援センター フォルテ）

相談支援専門員 高野 陽子

新型コロナウイルス感染症が5類移行後も断続的に家庭内や事業所内での感染拡大の情報が入ることはあった。また感染状況が落ち着いているタイミングでは対面でのモニタリング、複数事業所が参加しての関係者会議なども再開された。コロナ禍を通してオンラインでの会議参加の体制も各事業所で整えられ、特に病院との会議などで活用される機会が多くあった。

1月から「緊急時バックアップセンター」の対象が正式に区内全域に広がり、利用者に順次情報提供を行った。

### (1) 重点目標の取り組み

#### i) 関係機関との連携と利用者家族との協働を促進

世田谷区、玉川地域の指定特定相談支援事業者連絡会がそれぞれ対面で開催され、参加できた。世田谷区の障害施策の動向や報酬改定などの情報収集、区内の相談支援事業者との情報交換の場となった。

フォルテ会議（月1回）は管理者と相談支援専門員に加え、併設事業所である玉川福祉作業所との共通の利用者に関する部分のみサービス管理責任者が参加し、情報共有の機会として活用している。

成年後見人選任（1件）や障害基礎年金申立て（2件）に関しては、成年後見センターや総合支所保健福祉課の障害支援地区担当者、共同生活援助事業所や通所事業所などと協力して進めた。

引き続き、利用者だけではなく家族状況の変化も含めて支援していけるよう、情報の把握に努めるとともに、適宜、モニタリング等に主介護者以外の家族の参加も求めて、顔見える関係づくりも進めている。

#### ii) 介護保険への移行や障害福祉サービスとの併用について学ぶ

1名が障害福祉サービスと介護保険サービスの併用から、特別養護老人ホームに入居された。入居に向けた手続きや大きく変わる費用負担についてなどご家族と一緒に学んでいった。

その後、介護保険との併用や直近で移行が検討される利用者が不在となり、それ以降は学びの機会は設けられなかった。

### (2) 実績（契約者数 76名 令和6年3月時点）

（新規契約者：3名、解約者：2名うち介護保険移行、転居各1名）

#### ① 計画作成（相談支援実施対象件数）

月	新規計画作成(更新含)	モニタリング
4	4	15
5	3	22
6	5	19
7	6	16
8	7	18
9	4	25
10	4	18
11	8	12
12	5	17
1	4	21
2	5	23
3	12	16
合計	67	222

② 地域連携

・玉川地域指定特定相談支援事業者連絡会

実施月	内容
6月	各事業所からの状況報告、区・基幹相談支援センター情報提供、意見交換
2月	緊急時バックアップセンターの説明、対応事例を通してのグループワーク

・指定相談支援事業者全体連絡会（世田谷区）

実施月	内容
2月	世田谷区からの情報提供・報告事項 指定相談支援事業者全体連絡会

③ 職員研修

実施月	研修名	主催	参加者
4月	強度行動障害支援アドバンス研修 (オンライン)	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 知的発達障害部会	管理者 相談支援 専門員
6~8月	令和5年度東京都相談支援従事者 現任研修	東京都心身障害者福祉センター	相談支援 専門員
9月	発達障害のある方へのより良い支 援に向けて	ぽーときぬた	相談支援 専門員
1月	地域包括ケアシステムと障害のある 人の生活	社会福祉法人大三島育徳会 障 害支援局	管理者 相談支援 専門員