

2021 年度 事業計画



社会福祉法人足立邦栄会

特別養護老人ホーム さくら

<介護老人福祉施設・短期入所>

障害者支援施設 かえで

<施設入所支援・短期入所・生活介護>

デイサービスセンター さくら

<通所介護・認知症対応型通所介護・居宅介護支援>

地域包括支援センター 鹿浜

<地域包括支援センター>

〒123-0862

東京都足立区皿沼2丁目8番8号

TEL 03-5691-7150

FAX 03-5691-8147

<http://www.houeikai.gr.jp>

info@sakura.houeikai.gr.jp



社会福祉法人 足立邦栄会

法人本部

令和3年度 事業計画

<法人の理念・基本方針>

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設立・運営のために設立されました。

平成11年1月21日に法人設立が認可され、平成12年4月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

2021年4月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設2施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ24事業を展開しています。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

<法人の理念>

- 1 心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。
- 2 地域で住み慣れた生活を続けるための福祉拠点の役割を果たします。

<法人の基本方針>

- 1 誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。
- 2 利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。
- 4 情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。
- 5 効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

<サービス提供のキーワード>

◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

足立邦栄会ミッションステートメント

足立邦栄会のミッション・存在意義

1. 職員・入居者の方など関わった方々の「生命」「生活」「人生」を全力で守ること。
2. 社会福祉法人として社会に貢献し、蓄積したノウハウや資源を地域に還元していくこと。
3. 足立邦栄会が存在することで、地域に安心を与えること。

〈足立邦栄会のビジョン・夢〉

1. 足立邦栄会に関わった方々が、人生の最期に「ああ、私の人生は良かった」と振り返ることができること。
2. 足立邦栄会と関わったことにより人生を幸せに充実した時間を過ごすことができること。
3. 社会福祉法人の使命を尊重しつつ、企業経営の手法も取り入れ、物心両面で充実させること。

〈足立邦栄会のコアバリュー〉 (もっとも大切にしている価値・行動規範)

1. Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
2. 自ら気づき、学ぶこと。
3. 誠意を持って事にあたり、正直であること。
4. 感謝を忘れず、謙虚であること。
5. 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと。
6. 仕事、プライベートともに充実していること。



全員経営



幸せを実感できる共生社会に向かい、つながろう・ひろげよう Heart to Heart の“和” !!

足立邦栄会は、法人設立20周年を迎え、記念行事「Fes.2020」とともに、足立邦栄会ビジョン2023（中長期計画）で私たちが目指す社会、「お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会」に向かい発進しました。地域・社会が「生き生きと元気」になり、「住み慣れた人たちと、住み慣れた場所」で、それぞれが「活躍できる地域・社会」を創造し、地域・社会、法人に関わる全てのひとたちとつながり、Heart to Heart の“和” を広げていきます。

「その人にとっての“しあわせ”を生み出す」ために「事業所から法人へ」、「強くしなやかな組織”づくりの総仕上げをしていきます。

I. 「重点目標」

1. 記念式典と Fes.2020 の成功（令和3年7月4日大安 開催予定）

（1）設定理由・・・新型コロナウイルス感染症の影響により、事業計画のスタートは遅れましたが、Fes.2020 で稼働している6つのチームと2つのプロジェクトは試行錯誤しながら事業計画で掲げた目標に向かって進み始めています。事業所内外の広報活動も活発に行われたことにより、本来のチームの役割を遂行しています。2020年度のチーム活動の土台を活かし、ビジョン2023実現の3年目をスタートし、いよいよ目指す、人財部・財務部・情報マーケティング部を法人組織体制の要として集結し、「事業所から法人へ」、「強くしなやかな組織”づくりの総仕上げをしていきます。

（2）内容

- ①Fes.2020の集大成である記念式典を、各チーム、プロジェクトが成功に導くことで、「事業所から法人へ」向けの取り組みをスタートします。
- ②前記の取り組みを通して、ブロック運営体制、人財部、財務部、情報マーケティング部の組織運営体制の骨格づくりをします。

2-1. よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求

（1）設定理由・・・よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求は、法人が事業運営するうえで追求していく重要事項であり、これを支えるのは法人の“財”（たから）である職員です。チャレンジをとおした人財育成を推進し、法人の「求める人財像」を踏まえた職員の採用・育成・定着への仕組みづくりを行います。

（2）内容

- ①人事考課制度を活用し、法人キャリアパスに基づいた研修制度の構築及び個人育成計画の作成をします。

②Re1oエンゲージメンタルサーベイを活用します。

職員の心理的安全性とエンゲージメントを把握し、ストレスチェック制度だけでは見えづらい心の状態を把握し、職員の心の健康をケアするとともに、働きやすい就業環境を整えます。

③年間休日117日の取得、超過勤務の削減、有給休暇年5日の取得など、職員の就業環境を整えます。

2-2. よりよいサービス、よりよい利用者支援の追求

(1) 設定理由・・・よりよいサービス、よりよい利用者支援における指標は、ご利用者の笑顔です。法人が提供する各事業所のサービスを選択していただき、安心・安全にサービスを受けられる環境設定を推進します。

(2) 内容

①Fes.2020の利用者支援に関わるチームを中心に、ご利用者、地域住民、職員など、様々な企画を通し、笑顔になれる環境を提供します。

②法人で設定しているサービス提供のキーワード、「個別化」「尊厳」「自己選択」に基づく、支援につながるケアプランを作成しサービスを提供します。また、支援員・介護職員が中心となり、多職種が協働し利用者支援に向き合います。

③よりよいサービス、よりよい利用者支援は、利用者支援の質の向上には欠かせないことです。「苦情解決制度」の周知徹底、「虐待防止」については組織的な取り組みを行い、ご利用者の権利を護ります。

④東京都第三者評価を活用することで、ご利用者・ご家族、職員の意向を把握し、よりよい利用者支援の追及をします。また、第三者評価の講評結果は、翌年度事業計画へ反映します。

3. 組織を支える財政基盤の強化

(1) 設定理由・・・“強くしなやかな組織”づくりをするためには、それを支える財政基盤の強化が必要です。財務部の基盤づくりとともに、法人会計システムの活用及び経営分析を進め、限られた財源・資源を有効かつ効率的に執行します。

(2) 内容

①各事業所の利用率目標と実績状況を分析することで、予算執行管理を徹底し、事業収支差額をプラスとします。

②国保連、補助金等の請求管理事務について、関係法令に基づき、請求に関する要件が満たしているか、所定の手続きを経ているかなど、適切な基本請求及び加算算定のチェック体制を構築し、事業所に起因する過誤請求件数を0件とします。

③事業所が保有する建物について、特別養護老人ホームさくら等は20年、障害者支援施設みずきは17年経過しています。大規模修繕の計画を順次実施していきます。また、新規事業の計画については、竣工当初より計画的な運用をしていきます。

4. 足立邦栄会の経営マネジメント

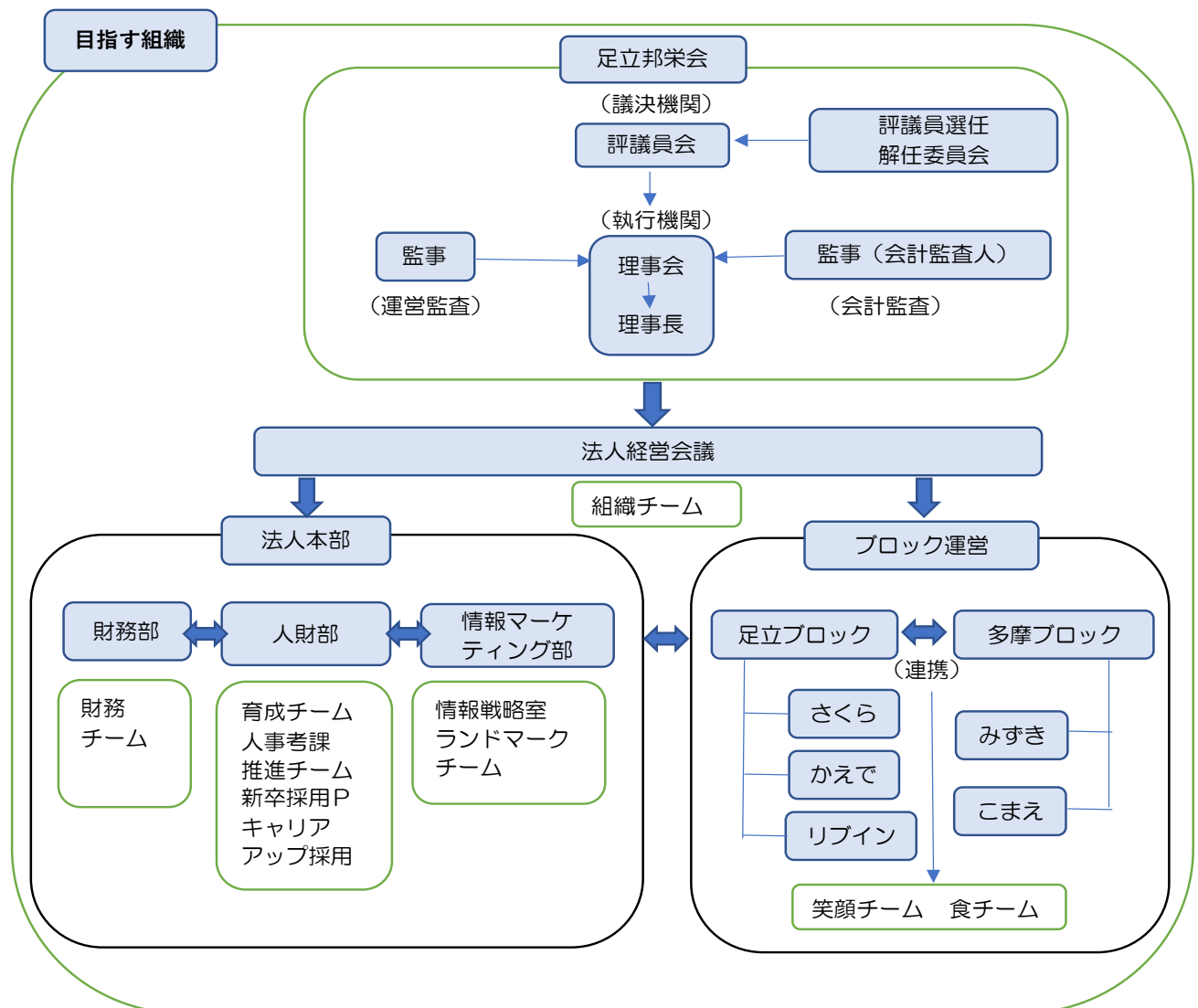
(1) 設定理由・・・“強くしなやかな組織”づくりは、社会福祉法人としてガバナンスの強化をすることにつながり、それを支えるのは財政基盤の強化です。そのためには、介護・看護の人材不足、介護報酬改定の動向、より重度のご利用者受入れ要請など、

福祉業界全体が転換期を迎えています。今後の福祉業界を見据えたうえで、法人理念、ビジョン 2023 を通し、足立邦栄会が目指していることを内外に発信することで、より公益的な事業展開と自律的運営の推進をします。

(2) 内容

- ①コンプライアンスの遵守を徹底します。
- ②事業運営を阻害するリスクについて、優先順位をつけ、事業継続計画（BCP）へ反映させます。
- ③利用者ニーズ、職員意向、地域ニーズ、業界動向、経営状況の把握・分析、それぞれの課題について、事業計画へ反映し、PDCAサイクルを活用します。

5. 足立邦栄会の目指す組織体制



目指す組織

人財部・財務部・情報マーケティング部（ヒト・モノ・カネ・情報）が法人本部組織として稼働するために。

<財務部>

ミッション：経営分析、財務管理に必要な指標を設定・管理することで財政基盤の確立を自律的に構築することができる。

①経営分析、財務分析

- i 適切な予算編成、予算執行管理（利用率、収益率含む）をする。
- ii 経営分析、財務分析結果を理事会、法人経営会議に上申する。

②法人全体の単年度及び中長期的な資金計画

- i 資産管理（減価償却、更新、リース等）、借入金償還、積立、長期修繕計画、将来的な建替え計画等、資金計画を立てる。
- ii 地域のランドマーク事業の構想・検討にあたり、財務的観点から情報マーケティング部を支える。

③各事業所管理課の上位組織として、「モノ・カネ」に関わる仕組みを整える。

- i 法人内で、会計処理の方法・書式等を整え統一する。
- ii 経費削減、業務効率化を先導する。

<人財部>

ミッション：“強くしなやか組織”を支える法人の「人財」を育み、職員がやりがいを持って利用者支援に向かうことができる。

1) 育成部門

①新卒採用プロジェクト

- i 施設入居部門及び必要な事業所に対し、毎年一定人数の新卒を確保し、採用までのプロセス（WEB面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知することで、「ウェルカム」の風土を築く。
- ii 新卒採用後のフォローアップ体制を構築する。
- iii 法人一括採用の仕組みを構築する。
- iv 新卒採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果を検証する。

②キャリアアップ採用

- i 採用までのプロセス（WEB面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知し、「ウェルカム」の風土を築く。
- ii 事業所の人員配置に見合った迅速な採用をする。
- iii 紹介派遣採用は、緊急やむを得ない場合以外は利用しない採用を目指す。
- iv 外国人（留学生・在日外国人・技能実習生など）の雇用定着を目指す。
- v キャリアアップ採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果を検証する。

③育成チーム/人事考課推進チーム

- i キャリアパス制度に基づいた内部・外部の人財育成プログラムを構築する。
- ii 人事考課制度に基づいた育成面談が活用される仕組みを構築する。
- iii 法人の「求める人財像」の周知、浸透を図る。

※「求める人財像」の「財」の変更

2) 人事部門

①労務管理：経営会議

- i 職員の働きやすい職場環境を構築する。
 - ・全事業所年間休日117日の完全取得
 - ・年5日間の有給休暇計画的取得
 - ・超過勤務の削減
 - ・モラルサーベイ、エンゲージメントマネジメントシステムを導入し、職員のメンタルヘルスの把握と対応強化
 - ・職員の福利厚生倶楽部の活用奨励
- ii 人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置を目指す。

②育成管理：人事考課推進チーム/経営会議

- i 経営幹部、中間管理職層の育成プログラムの構築をする。
- ii 人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置を目指す。
- iii 職員個人育成計画作成の構築をする。

〈情報マーケティング部〉

ミッション：地域・福祉業界のランドマークとなることを目指して、法人の取り組みや姿勢（強み）を内外に発信し、地域の安心と職員の“誇り”につなげることで、地域・社会の豊かさを創造する。

1) 情報発信：情報戦略室

- i 法人ホームページの更新頻度を継続し、意図を持った発信、コンテンツの充実、必要とする人に広く届ける（閲覧数・リアクションの増加）。
- ii 各事業所ホームページの管理方法の仕組みを構築する。
- iii 人財部と協働し、採用に関わる発信を強化する。
- iv Fes.2020 その後の情報戦略を検討する。

2) マーケティング：ランドマークチーム/経営会議

- i 行政からの通知、制度改正情報、福祉業界の動向などについて情報を集約、分析し、理事会、経営会議へ上申する。
- ii 地域に対する法人・事業所の強みと地域ニーズについて、状況を把握しマッチングさせていく。
- iii 地域のランドマークになるための道程を構築する。
- iv 財務チームと協働し、地域のランドマークとなる新規事業を検討する。

○令和3年度 理事会・評議員会及び経営会議開催日程

	理事会	評議員会	経営会議/組織チーム		足立ブロック	多摩ブロック
	15時～17時	15時～17時	14時30分～18時00分		毎月第4水曜日 16時30分～	毎月第3金曜日 9時30分～
4月			4/23 (金)	足立	4/28 (水)	4/16 (金)
5月			5/28 (金)	多摩	5/26 (水)	5/21 (金)
6月	6/5 (土) 6/26 (土)	6/26 (土)	6/25 (金)	足立	6/23 (水)	6/18 (金)
7月	7/4 (土) 法人20周年記念式典		7/23 (金)	多摩	7/28 (水)	7/16 (金)
8月			8/27 (金)	足立	8/25 (水)	8/20 (金)
9月	9/16 (金) カフエat1周年		9/24 (金)	多摩	9/22 (水)	9/17 (金)
10月	10/30 (土)		10/29 (金)	多摩	10/27 (水)	10/15 (金)
11月		11/13 (土)	11/26 (金)	足立	11/24 (水)	11/19 (金)
12月			12/24 (金)	足立	12/22 (水)	12/17 (金)
1月			1/28 (金)	多摩	1/26 (水)	1/21 (金)
2月			2/25 (金)	足立	2/23 (水)	2/18 (金)
3月	3/19 (土)	<u>3/28 (月)</u>	3/18 (金)	多摩	3/23 (水)	3/18 (金)
4年度 4月			4/22 (金)	足立	4/27 (水)	4/15 (金)
5月			5/27 (金)	多摩	5/25 (水)	5/20 (金)
6月	6/4 (土)	6/25 (土)	6/24 (金)	足立	6/22 (水)	6/17 (金)

社会福祉法人 足立邦栄会

ビジョン2023



VISION (目指す社会)

私たちは、

お互いの違いと存在価値を認め合える社会、
幸せを実感できる共生社会、を目指します



MISSION (社会的役割、目的)

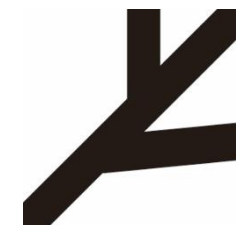
目指す社会の実現のために、私たちは、
違いを認め合える新しいつながり方を創造
します。



VALUE (うみだす価値)

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
その人にとっての“しあわせ”を
ともに生み出し、届けます。

(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)



ACTION (事業、活動)

①笑顔を届ける (Heart to Heart)

～かかわる全てのひとたちが
笑顔になれるサービスづくり～

②地域のランドマークとなる

～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

③強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

社会福祉法人 足立邦栄会 ビジョン2023

法人にかかわる全てのひと



VISION (目指す社会)

私たちは、
お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会、
を目指します

MISSION (社会的役割、目的)

目指す社会の実現のために、私たちは、
違いを認め合える新しいつながり方を
創造します。

VALUE (うみだす価値)

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
その人にとっての“しあわせ”を
ともに生み出し、届けます。
(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)

ACTION (事業、活動)

- ① 笑顔を届ける (Heart to Heart)
～かかわる全てのひとたちが
笑顔になれるサービスづくり～
- ② 地域のランドマークとなる
～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～
- ③ 強くしなやかな組織をつくる
～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

行動規範

- 1 Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
- 2 自ら気づき、学ぶこと
- 3 誠意を持って事にあたり、正直であること
- 4 感謝を忘れず、謙虚であること
- 5 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと

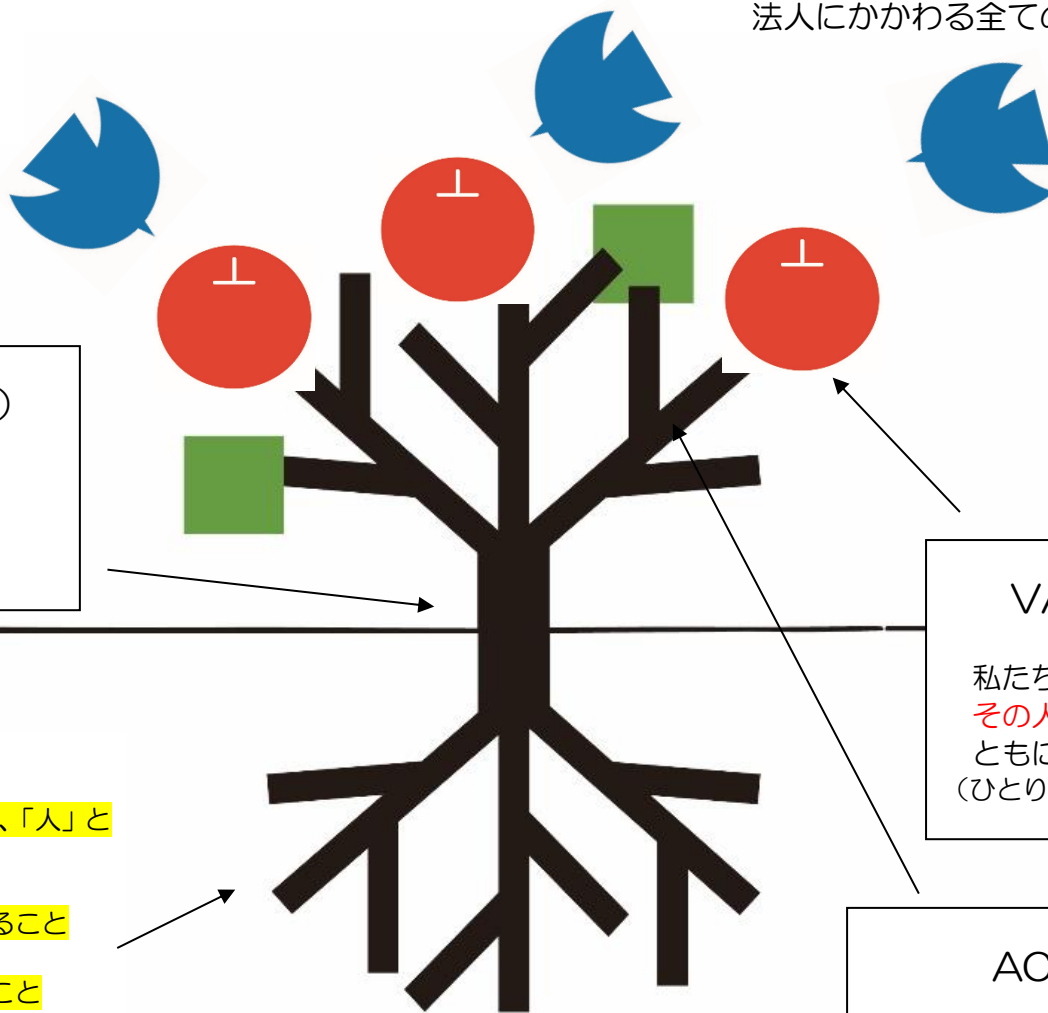
土

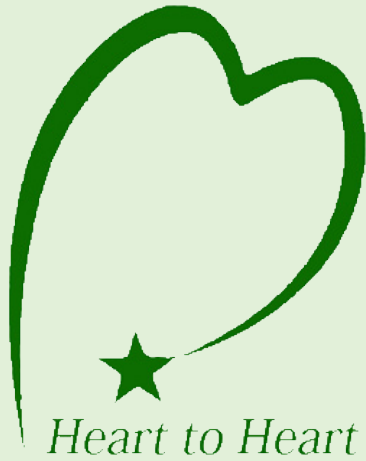
法人設立時の地域課題

- ・核家族化の進行、近隣関係の希薄化 (公的サービスの整備が必要)
- ・認知症高齢者へのサービスが必要
- ・区内に重度身体障害者施設が不足

法人設立者の思い

- ・戦争からの生還、「生き残った者」として社会をよくする責任
- ・社会の発展に尽くしてきた高齢者が安心して生活できる社会づくりに貢献すべき
- ・設立20年前に軽費老人ホームの建設を企画するがとん挫





社会福祉法人
足立
邦栄会

連絡先

電話番号：
03-5691-7150

住所：
東京都足立区皿沼 2-8-8

Web サイト：
<http://houeikai.gr.jp/>

足立邦栄会の求める人財像
～主体性・チームワーク・自己研鑽～

- ①自分で考え、自分の言葉で語れるひと
責任、主体性、対話力、解決力につながる大切な能力だから。
- ②自分のことも相手のことも大切にできるひと
心と身体（セルフマネジメント）、自分と他者（思いやり。チーム）が大事だから。
- ③相手のささいな変化に気がつけるひと
他者と向き合い思いやる気持ちがある、チームワーク作りにつながるから
- ④失敗を大事にできるひと
失敗を学びと考え、前向き（ポジティブ）な姿勢で向き合うことが大切だから
- ⑤学び続け、成長できるひと
個人の成長がチームの推進力につながるから。



社会福祉法人 足立邦栄会

ビジョン 2023

令和3年度 事業計画

【笑顔チーム】

目的（何のために）

- ☆笑顔を届ける（Heart to Heart）
～かかわるすべての人たちが笑顔になれるサービスづくり～

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール：

- ☆かかわる人たちが、主体的に「笑顔」で活動している光景
- ☆法人全体が多様なご利用者に対して、「笑顔」の支援を提供している

I. 重点目標

1. 「やっぱり、ここが好き！」と感じる法人（事業所）づくり

（1）設定理由

TV 会議システム、ZOOM 等を使って法人内で共有の活動を行い、つながりを深めます。
法人内事業所との交流を楽しむ中で、所属の事業所の「いいところ再発見」をしていきます。
それぞれが抱えている事業所愛を再確認することで、笑顔の輪を広げていく原動力にします。

（2）内容

- ①スマイル杯「みんなでポッチャ大会」開催
 - ・昨年度同様の足立邦栄会ルールで実施。
- ②クイズ大会の開催（年2回）
 - ・ZOOM やテレビ会議システムを利用して TV 番組を制作し放送します。
 - ・参加者（ご利用者と職員）でチームを作り事業所対抗で行います。
- ③ホームページを活用して、法人の笑顔あふれる活動を発信。
 - ・ほっこりするエピソードを集め、法人の「笑顔」を発信していきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
7月4日	記念式典	創立20周年の記念式典
11月	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
1～2月	ポッチャ大会	事業所対抗のポッチャ大会
毎月第2木曜日	笑顔チーム会議	イベントの進捗確認・報告・内容検討

III. 予算

項目	金額	備考
ポッチャ大会	50,000	大会用備品（文房具・道具等）
クイズ大会	25,000	大会用装飾品・備品
その他 予備費	25,000	消耗品等
合計	100,000	

【ランドマークチーム】

地域に無くてはならないシンボル（ランドマーク）になるべく地域がつながれる場所を目指して、各事業所・拠点・法人一丸となって進んでいきます。

目的（何のために）

☆地域のランドマークとなる。～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

ビジョン 2023 でとどろきたいゴール

☆子どもも、障がい者も、高齢者も、足立邦栄会を自由に使えて、喜んでいる、笑っている

I 重点目標

1. 前年度の研究発表の内容を発展させ、チームさくら・チームみずき・チームこまえの取り組みの推進、進捗の共有、情報の発信を積極的に行います。各チームが共通して取り組むこととして、地域に出向き、地域で活躍しているひとや関係機関と関係構築することから始めて、地域課題や福祉ニーズの抽出、そして実践に向けての行動計画策定に取り組みます。

(1) 設定理由・・・地域のランドマークになるために必要なこととして、地域課題や福祉ニーズの抽出があげられます。今年度はまずニーズ抽出の方法の検討から開始して、実際に地域へ出て行って抽出までの取り組みの成果を出したいと思います。そして抽出したことを基に、実践へつなげていく道筋を考えたいと思います。

(2) 内容

①研究発表の成果を基に、各チーム具体的な取り組みを推進します。

- ・チームさくら：地域に出向き、地域住民を中心に関係機関と連携して地域課題や福祉ニーズの抽出に取り組み、ランドマークとして必要な計画を立てて活動につなげていきます。
- ・チームみずき：カフェを基点に、ご利用者と地域との接点づくり、近隣施設等との関係づくり、ニーズの抽出等行い、ご利用者・地域に愛されるカフェ・みずきに向かっていける具体的展開につなげていきます。
- ・チームこまえ：社協や各団体と連携し、地域課題の掘り起こしを継続します。また、その活動を通して関係を深め、コミュニティを広げます。これらの多くをホームページなどから広く発信していきます。

②各チームの取り組みを毎月の会議で共有・意見交換し、共通理解を深めます。

③各チーム1回以上ビジョン 2023 特設ページで取り組みを紹介するとともに、年度後半にまとめ報告会を開催します。

④令和4年度の情報マーケティング部の創設に向けて、ランドマークチームとして具体的な行動計画の策定を行います。

⑤Zoom やTV会議などを活用し、オンラインでの情報共有や発信を積極的に行っていきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
年間を通して	各チームの地域活動	検討、企画、見学、地域活動（実践） →地域ニーズの抽出、把握、掘り起こし
4～6月	法人20周年記念式典発表準備	研究成果・これからやりたいことなどをまとめる
7月4日	法人20周年記念式典	研究成果・これからやりたいことなど報告

日にち	名称	内容
各チーム1回以上	ビジョン 2023 特設ページでの発表	各チーム目立った進捗があった時、投稿
下半期	行動計画策定	今後の活動に向けて行動計画検討
1月～2月	1年のまとめ発表会	チームごとの実践報告、今後の方向性の提示
毎月第4木曜日	ランドマークチーム定例会議	進捗確認・意見交換・

Ⅲ. 予算

項目	金額、	備考
手土産など	24,000	2,000×12回
書籍等	45,000	各チーム 15,000
予備費	21,000	
合計	90,000	

【組織チーム】

組織チームの役割は、今年度より法人経営会議が担い、Fes.2020 の取り組みを通じた組織づくりを牽引し、ビジョン 2023 で目指す「強くしなやかな元気な組織」をつくります。

ビジョン 2023 で活動する5つのチームと2つのプロジェクトが自律してその役割をマネジメントできるように、人財・財務・情報（ヒト・モノ・カネ・情報）、3つの部門に集約し、法人本部組織として実働できる組織体制を構築します。また、法人事業所間の横の連携、相互触発により、事業所がどこでも活気にあふれ、ご利用者・家族関係者・地域とつながり、社会全体が「そのひとにとっての幸せ」が実感できる社会を目指すために「元気な法人づくり」の一年とします。

目的（何のために）

強くしなやかな組織をつくる ～働くひとたちが誇りに思える職場づくり～

- ☆ご利用者の生（生命・生活）・権利を護るため
- ☆職員が納得して働けるため
- ☆地域・社会と豊かにつながるため
- ☆経営を安定させるため

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

☆土台づくり：法人本部組織の骨格づくりをします。

「事業所から法人へ」を合言葉に、法人の一体化に取り組みます。法人では、障害児から高齢者の支援を各事業所で展開しています。足立と多摩、各事業所間での連携を強化することで、法人としての強みを活かします。

☆定着と展開：法人本部組織を稼働させます。

「元気な法人づくり」を合言葉に、法人の活性化に取り組みます。各事業所が連携を強化することで、相互触発を生じさせます。法人全体、各事業所がどこでも「元気」で活気あふれる事業所となります。

☆発展：法人本部組織がエンジンとして機能します。

「元気のお裾分け」を合言葉に、障害児から高齢者までを法人内事業所で支援できる、切れ目のないサービスを提供します。

I. 重点目標 法人本部事業計画に準ずる。

1. ハートフェス 2020（法人 20 周年記念事業）を成功させ、ビジョン 2023 で活動する各チームが自律的にその役割をマネジメントできる体制を構築します。

（1）設定理由・・・ハートフェス 2020 で稼働するプロジェクト等とのやり取りの中で、法人中枢会議体である「経営会議」の役割を明確にし、チーム・プロジェクト等が法人組織として必要な「部署」として成長していくため。

（2）内容

①ハートフェス 2020 及び記念式典の企画運営を牽引、成功させることで、足立邦栄会の理念、活動を内外に周知します。

②ブロック運営体制、人財部・財務部・情報マーケティング部等の組織運営体制を創設します。

③ビジョン 2023 実行委員会の活動を支えます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月～7月	ハートフェス 2020	・法人 20 周年記念式典の統括 ・チーム、プロジェクトの牽引
7月～8月		・法人 20 周年記念式典の振り返り
4月～9月	職員労働環境の整備	・年間休日 117 日全事業所取得 ・Relo エンゲージメントサーベイの導入 ・ハラスメント規程等の周知
	経営分析、財務管理	・令和 2 年度決算の分析及び予算執行管理 ・財務分析システムの導入
	事業継続計画	・事業継続計画の導入 ・ヤフー災害安否確認メールの活用
10月～3月	職員労働環境の整備	・Relo エンゲージメントサーベイの活用
	経営分析、財務管理	・令和 3 年度予算執行管理、財務分析システムの活用
	事業継続計画	・事業継続計画全体訓練
	ビジョン 2023	・ビジョン 2023 の実現に向けた取り組みの実施（後半に向けて）
毎月第 4 金曜日	組織チーム	毎月 1 回、法人経営会議と同時開催。 必要に応じて随時開催する。 ・重点目標について PDCA サイクルで実践
理事会のある月は、前日の金曜日		

III. 予算

項目		金額	備考
研修参加	研修参加費	200,000	15,000×4 回 会場費、講師代、振り返り等
ハートフェス 2020 式典	諸経費等	500,000	記念品代等 拠点共通経費等
合計		700,000	

【食チーム】

食チームは、『「食」は人を「幸福」にも「不幸」にもする力（パワー）を持つ』をスローガンに新たに結成されました。今まで法人内事業所のご利用者に対して、栄養満点で美味しい食事を提供してきた食事支援課（科）の職員を中心に活動します。

食チームとして、ご利用者はもちろんのこと職員や地域との交流も視野に入れた活動をします。

目的（何のために）

☆法人でチームを作り、「幸せ」をキーワードに、地域交流を視野に入れた「食」に関する事業を企画・展開します。その過程の中で、「食」を通じて「人」が集まる法人を目指します。

☆2年目に入り法人が掲げる「法人が目指す組織」の中で、食チームとしてどのような役割を担い、どのような位置で貢献していけるか、を考えながら活動します。

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

昨年度、活動をスタートしました。『利用者』・『職員』・『地域』に区分し活動を計画しましたが、新型コロナの影響により1月に予定していたハートフェス2020の延期など、計画通りとはいきませんでした。そんな中、食チームとして、主に食事支援課（科）の職員の活動を法人内へ発信するツールとして広報誌「たのしくパクリんこ」の発刊や、法人全体の食イベント「巨大ケーキでデコりんこ」等の企画・実施を行い、「食」のニーズの掘り起こしを考えてきました。今年度も新型コロナによる行動制限が残る中ではありますが動向を鑑みながら、初年度やり残した計画を基に、市場調査につながるような活動を行います。また、このような状況であるからこそ、引き続きSNSでの外部発信や災害時など「食」での地域支援体制の構築や連携も視野に入れた活動を目指します。

I. 重点目標

1. 昨年度取り組めなかった『利用者』・『職員』・『地域』に区分けして、「食」に関わるニーズを掘り起こします。

（1）設定期由・・・基本となる「食」に関するニーズを掘り起こし、プロジェクト活動 2023 年を見据えて持続と実現が可能でニーズに合った計画をします。

（2）内容

①『利用者向け』

食事支援課（科）と食チームが発案するイベントを企画実施します。

- ・ 厨房発案の活動や行事の提供
 - 日本全国郷土料理シリーズ(イベント食の提供、ご利用者の出身地 等)
 - 手作りスイーツイベント（食事支援課（科）発信の企画、ブロック間の活動共有 等）
 - おやつでの駄菓子屋システム 等
- ・ 献立の見える化の実行

②『職員向け』

真空調理を活かした福利厚生提案をします。

- ・ 新メニューの提案と試食会の開催(感想や意見の聴取)
- ・ 真空調理を用いた福利厚生（職員の持ち帰り一品料理、お弁当 等）
- ・ クッキング教室 等

③『地域向け』

他プロジェクトや他団体との協働を模索します。

- ・ Doki Doki♡2020（法人20周年記念式典7月4日予定）への食チームとしての関わり
- ・ 足立と多摩のカフェを利用した活動の企画
- ・ 納涼祭行事等の屋台を地域開放する

- ・こども食堂等の外部団体とのつながり 等

2. 各エリアで培った「食」のノウハウを、共有しながら相乗効果をもたらすための足掛かりとなるように努めます。

(1) 設定理由・・・さくら、みずき、狛江の「食」に関わる取り組みや情報の共有を行い、「法人が目指す組織」の中で、食チームとしてどのような役割を担えるか活動を通して考えながら、強い組織づくりと働きやすい職場づくりに貢献します。

(2) 内容

- ①献立や調理方法の共有を行うことで、真空調理の質の向上や新メニューの検討につなげる
 - ・事業所毎のメニューを交換
 - ・エリアを越えての職員食の試食会
 - ・真空調理を利用した親睦会 等
- ②「食」を通じた情報発信を他プロジェクトとの協働
 - ・ホームページでの情報発信
 - ・広報誌『たのしくパクリんこ』で厨房の活動や「食」に関する情報発信
- ③こまえ工房のキッチン活用
 - ・パンダ、ポンテ、こまえ工房へのアプローチ

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	広報誌「パクリんこ」発行 「デコりんこ」振り返り	第9号発行（2年目も毎月発行予定）
5月	献立の見える化	
6月	式典に向けた準備	
7月	法人20周年記念式典	
8月	リブイン納涼祭 『地域向け』	屋台の地域開放
10月	『利用者向け』イベント	
11月	さくら紅葉祭 みずき祭り『地域向け』	屋台等の地域開放
12月	『職員向け』イベント	
2月	事業計画策定	年度の振り返りと次年度の計画策定
第3週木曜日	食チーム定期会議	イベント企画や進捗の確認

III. 予算

項目	金額	備考
試食会 食材費	25,000	500×50人
利用者向けイベント	60,000	20,000×各エリア
職員向けイベント 飲食費	45,000	15,000×各エリア
地域向けイベント 飲食費・会場代	60,000	20,000×各エリア
式典関係 事務費	10,000	
献立の見える化 事務費	20,000	10,000×各ブロック
合計	220,000	

【育成チーム】

育成チームは、昨年度事例検討会と、キャリアパスに基づいた研修システム作りに取り組む予定となっていましたが、式典の延期などに伴い、事例検討会を中心に一年間行いました。そのため今年度は、キャリアパスに基づいた研修システム作り重点を置いて、取り組みを行うこととしました。研修については、研修システム作りの検討の中で必要と思われる研修を、年2回試行していきます。

目的（何のために）

☆法人として、より豊かな利用者支援ができる育成体制をつくりまします。

ビジョン2023でたどり着きたいゴール

☆キャリアパスに基づいた研修システムを、魅力あるものとして提示します。

I. 重点目標

1. キャリアパスに基づいた研修システム作り

(1) 設定理由・・・育成チームの根幹である研修システム作りに取り組み、システム体系の（基本的な）大枠を決めていきます。

(2) 内容

- ①法人内事業所の既存の研修体系をもとに、法人全体の研修体系について、階層別、エリア別、内部、外部など、様々な観点で検討し、体系図、手引きとして提示します。
- ②研修、見学などで外部の研修体系を学ぶ機会を作り、検討に活かしていきます。

2. 研修の試行

(1) 設定理由・・・システムだけでなく、検討の際にあがった実際の研修について年2回試行（対象を一般職初級・中級）という形で取り組みます。また、研修の一環として事例検討会を年に1回実施していきます。

(2) 内容

- ①前年度取り組んだ事例検討会を振り返り、行った意味や意義を含めて、記念式典にて報告していきます。
- ②研修体系を検討する際、今年度取り組める研修についても検討し、メンバー募集等も検討しながら、実際に行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月	式典報告準備	事例検討会の取り組みを振り返りまとめる。
7月4日	Fes.2020 記念式典	2020 事例検討会報告
4～12月	研修体系検討	体系図、手引き検討
9・11・1月		研修実施（一般職初級・中級・事例検討会など）
1～3月		次年度取り組み検討
3月		体系図・手引きの報告会
随時		外部研修への参加。先駆的に取り組んでいる事業所などへの見学。
毎月第3月曜日	育成チーム会議	事例検討会まとめ、研修システム検討、研修検討

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
見学・研修		
旅費交通費	30,000	5,000×6人
研修参加費	180,000	30,000×6回
手土産	12,000	3,000×4回
その他		
予備費	3,000	消耗品、資料購入等
合計	215,000	

【情報戦略室】

目的（何のために）

☆地域の安心に寄与すること（地域貢献）

足立邦栄会がご利用者（高齢者、障がい者・障害児）に対して行っている支援を外部に発信し、それを地域のひとや社会に知ってもらうことで、地域のひとに「何かあったときも大丈夫だね」と安心してもらいたいと思います。

☆日々の仕事や支援についての自信と誇りを職員にもたらすこと（職員のエンパワメント）

日々の仕事や支援を通して、ご利用者の生命や生活、安全を、何十年にもわたって守り続けてきたことは、そのこと自体に大きな価値があります。しかし、職員は日常業務に埋没していくとそれを感じられなくなることがあります。そのため、日頃の支援を外部へ発信し、それについての外部からの評価と承認を法人内部へフィードバックすることで、職員の自信と誇りを醸成したいと思います。

☆ご利用者や福祉現場が、地域や社会と豊かにつながる（豊かなつながりの創造）

福祉施設での暮らしや福祉サービスを利用した暮らしに対して、ともするとマイナスのイメージを持たれることがあります。しかし実際には、それらの暮らしには笑顔やよろこび、ほっとできる安心感があふれています。そうした実際のありようをきちんと地域や外部に発信し知ってもらうことで、ご利用者が地域のひとたちとつながり、地域社会の一員として暮らしていくその一助になりたいと思います。

またそれは、福祉の仕事の実像（楽しさやよろこび、やりがい）を外部に発信することにもなります。それによって、福祉の仕事のプラスの側面を社会に広く伝えていきたいです。

ビジョン2023でたどり着きたいゴール

☆大目標：法人・事業所からの発信を、外部のひとや内部の職員から、聴きたい、知りたい、と思うようになること。

☆中目標：情報戦略に携わる部署を法人組織の中で確立すること（2022年3月31日まで）。

I. 重点目標

1. Fes.2020の集大成である記念式典の成功に貢献します。

(1) 設定理由・・・コロナ禍で企画される記念式典を成功裡に終えるためには、通信環境整備や外部広報等、情報戦略室として果たす役割が重要になってくると考えます。

(2) 内容

①前年度から編集している法人20周年記念誌を、6月末までに完成させ、7月4日の記念式典で紹介・配布します。

②Fes.2020 記念式典においては、外部への広報（プレスリリース）やオンラインでの情報の共有等、役割を果たします。

2. ビジョン 2023 特設ホームページ（Fes.2020 特設サイト）について、コンテンツのさらなる充実と、認知度アップに取り組みます。

（１）設定理由・・・上記特設ページについては、まだ閲覧・検索数が伸びていません。せっかくの充実したコンテンツを、採用活動や社会貢献したいひとなどに広く見ていただくようにする取り組みが必要と考えます。

（２）内容

①タイムリーな記事、意図を持った記事（例えば技術やノウハウの紹介など）になるよう、編集会議を新たに設け、企画・発信・調整等行います。

②グーグルアナリティクスを活用しアクセス解析をするなど、必要とするひとの目につくページとなるよう取り組みます。

3. 令和4年度（2022年4月）の法人情報マーケティング部始動に向け準備をします。

（１）設定理由・・・前年度情報戦略室は限られたメンバーで作業し一定の成果をあげたと認識しています。しかし今後は情報マーケティング部として、法人内拠点・事業所と迅速かつ正確に情報のやり取りをし、法人の広報や地域展開を牽引していくためには、マンパワーが足りず体制の見直しが必要です。

（２）内容

①「法人の目指す組織像」の具体化に向け、記念式典後に情報マーケティング部発足に向けた準備をします。ランドマークチームとも連携して、合流に向け検討を進めます。

②拠点・事業所の意欲のある職員を、目的を共有し作業を行うサブメンバーとして加え、情報集約・発信体制を整備します。（例えば、上記特設ページの編集委員長・副編集委員長を、各ブロックから選出するなど。）

③制度・社会・地域などの情報を広く集め、必要な内容を必要なところに発信する仕組みづくりを進めます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月中	20周年記念誌納品	
7月4日	Fes.2020 記念式典	
随時（編集会議から発信）	ビジョン 2023 特設ページの更新	・ビジョン 2023 各チームの記事 ・企画記事
毎月第3火曜日	情報戦略室会議	基本は Zoom で行う。

III. 予算

項目	金額	備考
記念誌制作費	800,000	未分離デザイン研究所
同 印刷費	400,000	
動画編集ソフト	10,000	
成果物の冊子化	60,000	特設ページをまとめるなど
予備費	30,000	
合計	1,300,000	

【新卒採用プロジェクト】

今年度で新卒採用プロジェクトが発足し、新卒採用を法人あげて取り組むのは3年目となります。

昨年度は新型コロナウイルスの流行に伴い、難しい採用活動となりましたが、「今、必要なこと」を全力で取り組み、一昨年度よりも多くの新卒採用の入職者を迎えられることになりました。これからは、2年間の経験を活かし、更に法人・各事業所が一体となった新卒採用活動が必要となってきます。

そのためにも、昨年あげた「新卒採用を行う意義」を全職員に浸透し、新卒採用という立ち位置から、職員定着を含めた職場改善につなげるように取り組んでいきます。

新卒採用活動を行う意義

- ①人手不足が問題となっている福祉業界の中で、介護の魅力を発信し、社会問題でもある福祉の担い手を増やしていく。
- ②定期的に職員が入職する体制が整備されていくことで、各事業が安定的な運営を行える。
- ③安定的な運営を行えることで、各事業所の事業強化につながり、各事業所の特色・強みを生かした取り組みが推進できる。
- ④採用活動を通して、現場職員が学生との関わりを積極的にもつことで、職員自身の仕事に対する価値観などを振り返る機会となる。また、「話す」「伝える」「教える」ことを重ねていくことで、介護職としての手技だけではなく、法人が求める人財像である「主体性・チームワーク・自己研鑽」を兼ね備えた職員の育成につながっていく。
- ⑤②～④を職員ひとりひとりが実感できることにより、働きがいをもった職員が増えていき、「魅力のある足立邦栄会」とつながっていく。

2021年度新卒採用目標：法人全事業で7名

☆特別養護老人ホームさくら	2名
☆介護付有料老人ホームリブインさくら	2名
☆障害者支援施設みずき 入居支援課	2名
☆障害者支援施設みずき 通所支援課 又は 狛江エリア	1名

I. 重点目標

1. チーム所属職員が兼任だからこそ、所属事業所での業務と両立できるように、組織的かつ計画的に取り組んでいきます。

- (1) 設定理由・・・大前提としてチーム所属職員は、自事業所での役割があり、本来あるべき業務に支障が生じないかたちで、プロジェクトに参加することが望ましいです。ですが、実際の新卒採用活動は、学生とのやり取りを含め行わなくてはならないことが量的にも種類のにも多くあります。そして採用目標数を達成するには、質と共にスピード感も必要です。それを効率的かつ効果的に取り組んでいくには、予め取り組むことを明確化し、スケジュール管理と役割分担を行い、個々が責任を持つことが重要です。

(2) 内容

- ①新卒採用管理システムや学校訪問、合同説明会など新卒採用で取り組む必要がある項目を5つに分け、それぞれにチーム職員を割り振り、個々の役割を明確にします。
- ②策定すべき内容を明確にしたスケジュール表を活用・共有し、「いつ・誰が・何をするのか？」を担当職員以外でも把握できるようにします。加え、注力するポイントやチーム職員が得た知識や経験を共有しあう「経験知の共有」もスケジュール表に落とし込み、進捗管理だけではなく、チーム職員が成長できるようにしていきます。

2. 新卒採用における変革期であるからこそ、「今、必要なこと」「今後、必要なこと」を常に考え、柔軟に新しいことにも挑戦していきます。

(1) 設定理由・・・コロナ禍に加え、就職協定の廃止など、社会にとっても学生にとっても今年度は、大きな変化が求められます。情報や学生のニーズに敏感になり、柔軟に取り組む（チャレンジする）ことによって、今年度の採用人数という成果にも表れ、将来的な法人の新卒採用の基盤となっていくことにもつながっていきます。そのためにも、採用コンサルタントとの情報共有と共に、法人経営会議を含めた各事業所との密な連携も必要であると考えています。

(2) 内容

- ①採用活動コンサルタントと協働（情報の収集や広報、実施など）していくことにより、新卒採用プロジェクト自体の基礎力を高めていきます。
- ②新卒採用プロジェクト会議を月に1回は設け、必要に応じて2回以降実施していきます。それにより情報を共有する機会、一緒に考える機会、実際に取り組む機会を多くつくり、固定観念にとらわれない柔軟な採用活動を企画・実行していきます。
- ③法人経営会議を中心に新卒採用プロジェクトの進捗状況や検討内容、外部向け広報の資料など、都度、クラウドなどを用いて報告・共通していきます。それにより相互理解を深め、組織的な新卒採用につなげていきます。
- ④合同説明会などの取り組みには効果測定を適切に行い、安易に継続実施するという判断をせず、その時の「足立邦栄会」に適した施策を企画・実施していきます。
- ⑤会社説明会/選考会、インターンシップについては、事業所ごとの特徴により、完全に統一することは必ずしも成果につながる訳ではありません。職員配置や感染症の状況・対策を考慮した事業所独自のプログラムやできることを生かし柔軟に取り組んでいきます。一方で、核となる部分は明確化し、可能な限り統一したプログラムや採用フローをとっていきます。

3. 法人での新卒採用の基盤をより強固なものとし、将来の人財部に向けて、「チームとしての力」を高めていきます。

(1) 設定理由・・・将来的に人財部として新卒採用が法人の目指す組織体制に加わることを見越し、採用活動コンサルタントに頼らず多くのことを自分たちの力で取り組めるようにすることが重要です。採用システムの設定操作や登録、採用計画など自分たちだけでできるようになることが、「しなやか組織づくり」の礎になると考えます。

(2) 内容

- ①前年度、採用活動コンサルタントに依頼していたことを、計画的にそして役割分担に準じて、協働し、徐々に引き継いで取り組んでいきます。
- ②PDCA サイクルに則り、取り組んだ後も大切に、「次に」を常に意識して取り組んでいきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4～7月 8～11月 12～3月	学校訪問 (大学、短大、専門学校)	求人票の配布や各事業の説明等 学校や先生との関係作り
通年	2022 卒生 会社説明会（一次選考）	必要に応じてWEB 開催
通年	2022 卒生 選考会（最終選考）	必要に応じてWEB 開催

日にち	名称	内容
夏季・冬季	2023 卒生中心 インターンシップ	対面式/WEB 両プログラムで開催
10月	2022 卒生 内定式	各事業所で実施
6～7月	合同インターンシップ説 明会	マイナビ主催
2022年3月	合同会社説明会	マイナビ主催
2022年4月	2022 卒生 合同入社式	法人内事業所合同
毎週第3水曜日	新卒採用戦略会議	(株) 感動画様、(株) マイナビ担当者様との 打ち合わせ
毎週第4月曜日	新卒採用プロジェクト	必要に応じて ZOOM にて実施

Ⅲ. 予算

項目	金額	備考
新卒採用コンサルタント費用	1,700,000	(株)感動画様
合同入社式	20,000	
内定式	30,000	内部懇親会費/交通費
学校訪問交通費	50,000	
インターン費用/内定者交通費	50,000	1日 1,000円
外部研修費	50,000	
採用サイト使用料：基本パック	902,000	マイナビ 2022
採用サイト使用料：夏インターン	220,000	マイナビ 2021 実績
採用サイト使用料：秋インターン	220,000	マイナビ 2021 実績
インターンシップフェア	220,000	マイナビ 2021 実績
合同説明会	780,000	マイナビ WEB ほか
採用管理システム導入	500,000	オンライン環境整備等
採用活動展開費	250,000	採用活動の内製化を進める
合計	4,992,000	

【財務チーム】

I. 重点目標

1. 全拠点にて「当期資金収支差額」を黒字化（大規模修繕、大規模設備投資を除いて）します。

(1) 設定理由・・・現在会計業務は月次の作業、決算は何とかこなせているものの予算作成、予算執行管理、財務分析は十分できておりません。そのため現状の財務状況の把握や安定経営も難しい状況です。法人の安定経営は「強くしなやかな組織」をつくるうえで土台となるものと認識しています。今年はその土台作りの第一歩として下記の内容に取り組み中長期にわたって黒字化する初年度とします。

(2) 内容

① 4月から半年かけて財務分析を検討し、経営の指標（予算執行率、利用率、収益率等）となる分析項目を選出します。

②予算作成、予算執行管理、財務分析（10月以降）ができるよう取り組みます。そこから現状の財務状況を把握しながら経営の安定を模索し、全拠点にて「当期資金収支差額」を黒字化（大規模修繕、大規模設備投資を除いて）につなげます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月	往査	月次仕訳の適正管理（毎月20日頃）
毎月	財務チーム会議	月次予算の執行管理（毎月25日頃）
10月から毎月	法人経営会議	財務分析報告（毎月第4金）

III. 予算

項目	金額	備考
経営分析 経営分析ソフト	400,000	
合計	400,000	



特別養護老人ホームさくら/障害者支援施設かえで

2021年度 事業計画

<運営方針>

私たちは、全ての人にこころのこもったサービスを提供します。

- 1 法令や法人規程を遵守（コンプライアンス）し、福祉サービス活動を実施します
- 2 利用者の個々の価値観や生活習慣に配慮し、個人の尊厳を大切にします
- 3 利用者の自己決定と選択を尊重し、利用者本位のサービスを提供します
- 4 プライバシーに配慮し、精神的負担がかからないサービスを提供します
- 5 地域で自分らしく自立した生活が送れるように支援するサービスを提供します
- 6 利用者の意図や希望を理解し、サービス計画を作成し、サービスを提供します
- 7 利用者が安心して生活ができるよう、リスクマネジメントを徹底します
- 8 第三者による施設サービスに対する適正な評価を行い、施設運営・施設サービスに反映させます

新型コロナウイルスの流行により、すべての人の日常生活に大きな影響を及ぼし、まだまだ行き先不安な生活が続いています。介護施設という特性上、感染予防に対する一般の考え方以上にご利用者・ご家族の方々、関係機関、そして利用者処遇に関わる職員やそのご家族にまで多大な行動制限をお願いし、感染予防へのご理解とご協力をいただきました。

施設という一定の空間だけでの生活を1年以上も送られている方には、1日でも早く日常生活が戻ってほしいと願うばかりです。また、ご家族をはじめ、外部から接触が少ない状態が長く続くことは、「第三者からのご意見による気づき」や「見られている」「注目されている」という意識が弱くなり、職員の仕事へのモチベーションにも大きく影響をもたらすことが懸念されます。

したがって、こんなときだからこそ職員同士で声を掛け合いながら、進むべき方向や目的を見失わないようしっかりと足並みを揃え、団結して取り組まなければならないと思っています。

今年度、高齢・障害ともにサービスの報酬改定になります。さくら・かえでは常に介護保険と障害者支援の2つの制度を両立して考え、運営に尽力してきました。今回の改定でも2つの異なる特性を理解し取り組まなくてはなりません。「自立支援」「共生社会」「認知症（重度障害）介護」「感染予防」「災害等における事業継続計画」「ICT促進」といった、共通する考え方や方向性もより明確に示されています。今後、この報酬改定で示される根拠をいかに現場で円滑に活用できるかが重要であり、そのためにはきちんと組織で理解・共有し、実行していきたいと考えています。

両制度の理念をふりかえり、我々の仕事の目的である利用者本位の姿勢。“初心忘れるべからず”の気持ちでいきたいと思えます。

その人々が有する能力に応じ、尊厳を保持したその人らしい自立した日常生活を営むことができること（介護保険法）

障害の有無にかかわらず、全ての国民が基本的人権を持つ個人として尊厳を尊重され、共に生きる社会を実現すること（障害者総合支援法）

さくら・かえでから始まった足立邦栄会も設立20年を経過し「事業所から法人へ」。

法人のビジョンを軸に、さくら・かえでが他の事業所を先導していく気持ちで“強くしなやかな組織づくり”に取り組みます。

「 接遇にこだわる 」

私たちの仕事は介護というサービスを提供しながら、サービス業としてのスキルも提供していかなくてはなりません。そのサービス業を担う上でのスキルとして、最も重要な一つが“接遇”です。

専門職として、胸を張って誇りを持って仕事ができるためには何が大切か？

やはり原点は「制度における理念」、目的を見失わないことです。“接遇”はこの目的を達成するために身に付けるものであり、自分が提供するサービスの強みとして身につけるものです。私たちの仕事の目的は“物を売る”“相手のご機嫌をとる”“仲良くなる”そして“相手を教育（指導）する”ことではありません。逆に“接遇”に失敗するという事は、専門職として何を失墜させることになるのか？を追求する必要があると思います。“強くしなやかな組織づくり”のベースとして、まずは挨拶・言葉遣い・身だしなみ・表情・態度など、個人のスキルと質感を上げるための接遇力向上に取り組みます。

今年度は「接遇にこだわる（支援・サービス）」をテーマに、以下の重点目標を掲げ、両制度の理念でもある「尊厳」という気持ちを常に共有しながら、サービスの本質を追求します。

そして、そのスキルを十分に発揮するためのリーダー・中核人材の育成につなげ、強くしなやかな組織の構築を目指します。

I. 重点目標

1. 「個別化」「尊厳」「自己選択」：利用者のできる力とニーズを捉えた個別支援計画策定と計画に基づいたサービス提供

- (1) 設定理由・・・介護保険・障害者支援で示す「自立支援（予防）」の考えに基づいた個別支援計画を作成し、計画に沿ったサービス提供をするとともに、「個別化」「尊厳」「自己選択」を基本に、ご利用者の日常生活を整え、PDCAを意識した具体的な支援を実施します。

(2) 内容

- ①利用者の「できる力」とニーズを見極めた個別支援計画を作成し、ご利用者・ご家族の思いに寄り添う支援を提供します。

- ②法人事業所を含めた、事業所間、部署間、他職種間、協力関係機関の連携を強化し、チームとしての支援体制とネットワークを構築し、入所施設及び在宅で、最期まで住み慣れた環境で生活できる支援を提供します。
- ③多くのご利用者・地域の方々へ事業所を知っていただき、ご利用していただくことができるように、情報発信を積極的に行います。

2. 「接遇にこだわったサービス支援」をテーマに、「法人が求める人財像」の視点からの人財育成に努め、“強くしなやかな組織”をつくる

(1) 設定理由・・・人財育成は良質なサービス提供のために欠かせない要件です。

職員配置を安定的に確保するため、職員の採用・育成・定着は急務な課題です。仕事の本質を明確にし、目的を持って取り組むことで、職員のスキルアップとなり、組織体制の整えにつながる。そして、継続して利用者支援に当たっている職員が、心身ともに安心して働ける職場環境につながると考えます。

(2) 内容

- ①「法人が求める人財像」として“主体性・チームワーク・自己研鑽”の観点から、職員が自分の役割を持ち、事業所運営率先して関われる組織づくり
 - ・自分で考え、自分の言葉で語れるひと
 - ・自分のことも相手のことも大切にできるひと
 - ・相手のささいな変化に気がつけるひと
 - ・失敗を大事にできるひと
 - ・学びを続け、成長できるひと
- ②人事考課制度を活かしたコミュニケーションの活性化とリーダー・中核人財の育成
- ③長く働ける労働環境づくり
(平等な勤怠・超過勤務の削減・年間休日の見直し・有給取得年間5日以上取得)
- ④ストレスチェック・ハラスメント防止への取り組み
- ⑤新卒及びキャリアアップ(中途)採用への取り組み

3. 法制度と法人事業計画を軸に組織全体で運営・経営を考える

(1) 設定理由・・・報酬改定による両制度を精査し、さくら・かえでの運営及び収支基盤整備に取り組みます。コロナ禍により、特に在宅サービスでの利用率等の低下・収支状況の改善が課題です。それぞれの事業で利用率目標を定め、事業の目的を再認識したうえで、感染症対応へのリスクマネジメントを行いながら、事業の安定に努めます。広い視野に立った上で、より具体的な運営・経営管理を、全体で共有し考える体制を構築します。

(2) 内容

①利用率・収益の目標設定

⇒特養さくら：98%、さくら短期入所：80%、デイさくら：80%

かえで施設入所支援：98%、かえで短期入所：80%、生活介護：80%、

当期資金収支差額の黒字化(大規模修繕・大規模設備投資を除く)。

②コンプライアンスの徹底

⇒行動規範、規程・契約、法制度に則った事業運営、権利擁護（虐待防止）システム、報酬改定への対応等、PDCAサイクルに則った検証・確認・更新をします。

③安心・安全の基盤ーリスクマネジメント

⇒BCP（事業継続計画）の検証、防災訓練等の実施、新型コロナウイルス等感染症予防への対応、緊急時連絡メールの浸透等に取り組みます。

4. 地域貢献事業の基本：地域・社会貢献につながる事業を創造する

（１）設定理由・・・地域に安心をもたらす福祉拠点としての役割を果たすことができるように、法人中長期計画に基づき、関わる全てのひとたちが笑顔となり、つながりの持てる地域貢献事業を創造します。また、施設設備の貸し出しにより、新たにつながりを持つことができた事業所が増加したことにより、協働して創造していくことが可能となりました。

（２）内容

①施設設備の貸し出し、地域で活動をしている個人・団体とのつながり

②地域機関との連携、地域に対しての社会福祉貢献

⇒社会福祉法人としての役割を意識した活動を積極的に行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第4金曜日	経営会議	経営・運営分析など法人全体に関わることを検討し、理事会・評議員会へ上申する。理事会・評議員会の決定事項を具体化する。
毎月第4水曜日	ブロック会議	事業計画進捗管理などブロック内事業所に関わることを共有、検討する。必要事項は経営会議へ報告。または上申する。経営会議の決定事項を具体化する。
毎月第3火曜日 毎月第4火曜日	運営会議	各部署事業計画進捗管理などフロア運営全体に関わることを共有、検討する。運営状況はブロック会議へ報告する。必要事項はブロック会議を経て、経営会議へ上申する。ブロック会議の決定事項を具体化する。
運営会議内	事故防止委員会	事故防止の指針に基づき事故防止の徹底
	安全衛生委員会	職員の就業状況、環境の改善、向上
	事故防止委員会	事故予防、リスクマネジメント
	褥瘡予防委員会	褥瘡予防の徹底
	研修委員会	喀痰吸引等研修、内外研修

〈その他委員会など〉 担当者会議、入所判定会議、さくら・かえで利用者話し合い

【さくら2階】

I. 重点目標

1. ご利用者に生活の意欲、生きる力を感じ、安心して毎日の生活を過ごしていただけるよう支援に努めます。

(1) 設定理由・・・いままで看取りを経験してきた中で、最期の瞬間が少しでも多く満足できる生き方であったと感じられ、日々の関わりの中で「喜び、楽しみ」を感じながら過ごしていただけるよう支援に向き合っていく。

(2) 内容

①ご利用者の楽しみ、生きがいとなる活動や余暇を提供できるよう努めます。

②集団の関わりだけではなく、個別的な関わりも重視し、日々のお話を伺い、買い物、散歩、外出、居室清掃等を行います。

また、ご家族の面会時、会議で出席される際に日々の様子をお伝えし、ご家族ともコミュニケーションを取り、信頼関係を深めていきます。

③さくら話し合いを通して、ご利用者のご意見を聞き、日々の活動に反映していきます。

④整容・身だしなみ・身の回りの清潔保持を行い、快適に過ごしていただけるよう努めます。

⑤ご利用者の状態の変化にいち早く気づき、多部署との連携の下、早急な状態の改善につなげることができるよう支援していきます。

2. 職員間のコミュニケーションの場を多く持ち、情報を共有しながら配慮あるご利用者支援を実施していきます。

(1) 設定理由・・・「丁寧な支援（質感）」「思いやりのある支援」を行うために職員同士の連携を密にし、個々のスキルアップにもつなげていきます。

(2) 内容

①「丁寧な支援（質感）」を意識して日々関わっていきます。

②組織の役割を明確にし、支援上行き詰ったことも、しっかりと相談できる体制を整えます。

また、報告・連絡・相談の徹底を実施します。

・新人職員のプリセプター制度の実施

・独立後も定期的な面談の実施

③職員同士、注意しあえる環境を作ることで、お互いに成長し、楽しいと思える職場づくりを目指します。

・定期的なフロアミーティングの実施

④自己学習や内部・外部研修に参加し、自身のスキルアップにつなげます。

3. 最期までその人らしく過ごせるようADLの維持、事故防止につなげることができるようリスクマネジメントを実施していきます。

(1) 設定理由・・・日々を安心して、またその人らしく過ごせるよう、限りなく事故を防止できるよう支援していきます。

(2) 内容

①ご入居者の「できること」をしっかりと把握し、日々の支援の中で実践し運動機能が維持できる

ように支援していきます。

- ②事故が起きた際には、リハビリとも連携し、事故の振りかえり、支援の見直しに努め、事故の再発がないように支援の徹底をしていきます。
- ③事故を未然に防げるよう、普段の関りの中で居室担当者を中心に、他職員の支援の見直し、再周知等を継続して行い、職員の意識改革につなげます。
- ④フロアミーティングを通して事故状況の共有、リスクに対する共通認識の醸成に取り組みます。

【障害者支援施設かえで】

I. 重点目標

- 1. ご利用者の障害特性に適した支援を行い、快適に過ごせるように努めます。
 - (1) 設定理由・・・障害特性を理解した上で、個人個人に適した支援を行い、ご利用者に不自由なく過ごしてもらえるようにしたい。
 - (2) 内容
 - ①高齢者と共同して生活をしている場の中で、障害特有の支援展開を理解して支援を行えるように周知していきます。
- 2. 職員間の情報共有をする場を作り、ご利用者からの意見や要望、支援展開の変化に適時対応できるようにしていきます。
 - (1) 設定理由・・・ご利用者の希望に添えるように、職員間のコミュニケーションを図っていき、臨機応変に支援に対応できるようにしていくため目標としています。
 - (2) 内容
 - ①職員間の意見を出し合う場が今まで少なくなってきたため、話し合う場を設けてご利用者からの要望を適時話し合えるようにしていきます。様々な意見をもらいそこから要望に一番近い形で支援展開を行い、職員間で共有していきます。

【さくら3階】

I. 重点目標

- 1. 毎日の中での「関わり」「気づき」「心遣い」からご利用者の方らしい生活を送ることができるよう丁寧な支援を展開していく。
 - (1) 設定理由・・・これから大切にしていきたい「丁寧に向き合い・丁寧に関わること」を実践しながら認知症のある方、そうでない方もその方らしい生活を送っていただきたい。「生きること...私の人生は良きものだった」と感じていただきたい。
 - (2) 内容
 - ①ご利用者・ご家族へ丁寧に向き合う努力を行い、どの方にも伝わるような声掛けやコミュニケーションを図っていきます。

- ・居室担当を中心としたご利用者とのコミュニケーションが丁寧にできているかを確認していきます。
- ・普段の面会時・また担当者会議等で、ご家族とのコミュニケーションが丁寧にできているか確認します。
- ②笑顔が引き出せるような「楽しみ」を一緒に考えていきます。
 - ・毎月の入居者懇談会にてご希望を聞き、余暇や活動に反映します。
- ③ご利用者の細かい変化にいち早く気づき、体調の回復に努めていきます。訴えることのできないご利用者でも表情等でサインを見逃さないように観察していきます。
 - ・毎日の記録にて状態観察と体調不良等の観察と確認を行います。
- ④整容・清潔保持に努め、個人個人が気持ちよい環境で過ごせるように環境を整備します。
 - ・起床時・離床時には髪や衣服の乱れを必ず直します。
 - ・爪切りなどを小まめに行います。

2. ご利用者の生活をしっかりと支援するため、職員のチームワーク作りを行います。

(1) 設定理由・・・その方にあった支援を行うために、根拠に基づいた考え方ができる職員を育成していきます。

(2) 内容

- ①ご利用者との丁寧な関わりや支援の中で、介護職員としてのやりがいをみつけられるようにアドバイスを行っていきます。
 - ・新人職員のプリセプター制を取り入れ、先輩職員が指導・確認を行います。
 - ・職員間での情報共有を確実にいき、より良い支援ができるようにします。
 - ・職員の特性や特技等を生かしてご利用者とよりよい関係が構築できるようにしていきます。
- ②自己学習や内部・外部研修に参加し、知識と経験を得ていけるようにします。
 - ・外部研修を年間で1人1回は参加できるようにしていきます。
 - ・資格取得等の研修に積極的に参加できるようにしていきます。
- ③各自の体調管理を確実にいきます。
 - ・1ケア・1手洗い、消毒を行います。
 - ・感染時期に限らずに手洗い・嗽を行い、清潔保持及び感染予防に努めます。

3. ご利用者・ご家族が安全に安心して過ごしていただけるようリスクマネジメントを行います。

(1) 設定理由・・・生活していく中でできる限り事故がなく安心して安全に過ごしていただきたい。

(2) 内容

- ①ご利用者の持っている能力を把握し、できることは維持できるように支援を行います。
 - ・生活の中でのリハビリを促します。
 - ・それぞれのご利用者にあった支援方法の検討や工夫を行います。
- ②事故や怪我が起きた際にも原因を追究し、防止策を考えて再発防止に努めていきます。
 - ・事故報告書を基に原因を追究、再発防止策を周知し、事故件数を減らしていく。
 - ・毎月の事故の集計を職員に周知し、未然に防げる事故をできる限り防ぎます。
- ③職員が自信過剰にならないように常に振り返り丁寧な支援を行います。
 - ・職員の介護技術のチェックを行います。

- 基本に基づいた安全で丁寧な支援を行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
3月下旬から 4月上旬	お花見週間	近隣公園や神社に桜または春の植物や花を見に行きます。
5月	端午の節句	お孫さん世代の男の子の成長をお祝いします。
6月	衣替え	
7月	七夕活動	短冊にお願い事を書き、笹に飾ります。
8月		
9月	敬老会	長寿のお祝いをします。
10月	紅葉祭 衣替え	施設全体で秋まつりを行います。
11月	運動活動	身体を動かして気分転換を図ります。
12月	クリスマス会	クリスマスをお祝いします。1年間を振り返ります。
1月	新年会・初詣	新年をお祝いします。 近隣の神社に初詣に行きます。
2月	節分	1年の健康を願い、鬼退治をします。
3月	ひな祭り	雛人形を飾り、女の子の成長をお祝いします。
月1回	音楽療法	音楽療法の先生と共に昔の歌を歌い楽器に触れる時間を 作ります。
月1回	入居者懇談会	ご利用者へ翌月の行事・活動の周知や生活の中での要望・ 意見などを収集します。
月1回	スヌーズレン	アロマ・ヒーリング動画・音楽にてリラクゼーションの 時間を作ります。
2ヶ月1度	食事会	昼食の差し替えを行う。(出前やコンビニで購入して施設 外の食事を召し上がっていただく)
隔月	おやつ作り	おやつ作りをご利用者で行う。
毎週	集団体操	皆さんで体操を行い、その後パズル等、手先を使うことを 行います。
毎週	和みの会	マッサージを行い、リラクゼーションの時間を作ります。
月1回	体重測定	体重を測定します。
月1回	レクリエーションカレンダーの作成と掲示	

【健康支援科（看護）】

I. 重点目標

1. ご利用者の健康管理と、体調不良時はご本人とご家族に納得していただいた上で、施設内におけるできる限りの医療と支援を提供します。

（１）設定理由・・・長期入院による環境の変化で、精神的不安やQOLの低下を防ぎ、ご利用者が安心した環境で生活し続けられるようにするため。

（２）内容

- ①日々の状態観察と異常の早期発見に努め、初期症状の段階で受診・往診の判断を行い、重篤化しないよう対応をします。
- ②施設内での治療を希望される利用者、ご家族には、嘱託医から治療方針や方向性について、ご家族と話し合いの機会を設け、ご納得され、さらに安心していただいた上で、施設内でする最大限の医療を受けていただきます。
- ③施設内での治療の際は、状態経過に合わせた治療を受けていただけるように、嘱託医への情報発信を積極的に行い、負担が掛からないような評価依頼をします。
- ④疾患や状態によって、入院を余儀なくされることもありますが、協力病院と連携し入院期間を最小限にとどめ、その方の有する能力に応じた生活が維持できるよう、多職種と協力しながら健康面で支援します。

2. 多職種と様々な視点からの情報交換と連携を行います。

（１）設定理由・・・高齢者は、全身状態の悪化が速く重篤化しやすいため、些細な変化を見落とさず、迅速な対応を取ることが必要なため。

（２）内容

- ①日々ご利用者の些細な変化に気付けるように、業務内容の見直しを行い、余裕を持った判断、全身状態の変化や皮膚トラブルの際は、看護職員2名以上で確認・判断を行い、対応方法の統一を図り、ケアひとつひとつに対して負担がないよう支援します。
- ②多職種の小さな気づき（何かいつもと違う…等）の言葉を大切に、看護師としての視点から観察を行い、情報共有をします。
- ③必要に応じたカンファレンスを行い、予測される症状や危険について対応します。
- ④電子カルテを使用し、迅速に嘱託医と状態の経過や評価内容を共有します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎週水曜日	悠翔会在宅クリニック	内科の往診、月に1回の処方
隔週火曜日	大内病院	精神科の往診、月に1回の処方
毎週月・土曜日	ひのき歯科	歯科往診（2階土曜日・3階月曜日）
第2水曜日	日本歯科大学付属病院	ミールラウンド・嚥下内視鏡検査
年1回	健康診断	さくら（高齢者）
年2回	健康診断	かえで（障がい者）
年1回	インフルエンザ予防接種	全ご利用者

【健康支援科（機能訓練）】

I. 重点目標

1. ご利用者の持てる力を活用し、「機能・能力の維持・向上」を目指します。

（1）設定理由・・・機能・能力の維持・向上を目指し、充実した日々を送っていただくため。

（2）内容

- ①一人ひとりの状態を把握して、持てる力を活かした個別リハビリを行います。目標を定めることにより利用者の意欲向上につながり、できなかったことができるようになったと、更なる励みにもつながります。
- ②フロア職員と協力して行う集団リハビリを実施します。全体で歌を歌ったり、体操を行ったり、頭を使うしりとりや手先を使うボール回しなどを楽しみながら実施します。
- ③ご利用者のADLに配慮し、生活の中で行えるリハビリをフロア職員へ提供し、実施していきます。
- ④意思表示が読み取りにくいご利用者や拘縮の強いご利用者に対し、和みの会やスヌーズレンなど、個別の関わりでリラックスできる場を提供します。また、月に1回の音楽療法士による音楽療法を行い、ご利用者へ楽しみの場を提供します。
- ⑤理学療法士による評価のもと、身体機能に応じたリハビリメニューの変更やポジショニングの見直しを行います。

2. 介護職員・相談員・看護師・管理栄養士と密に連携を取り、ご利用者の状態変化に応じた対応を行います。

（1）設定理由・・・高齢者にとって身体機能の維持はとても大切です。他部署とそれぞれの視点から注意点や疑問点を話し合うことで、褥瘡や廃用性症候群の予防、また転倒による怪我等の予防に努めたいと思います。

（2）内容

- ①ご利用者のADL低下時や退院後、理学療法士による評価を行い、必要に応じて今後の対応策や事故防止策、リハビリメニューの変更等を行います。評価後は、居室担当者、フロア職員へ口頭で説明をするなど、多職種での情報共有に努めます。
- ②各フロアへのラウンドを実施し、気づいたことや、疑問に思ったことなど、変化があったことについての意見の共有を大切にします。ご利用者の身体にあったポジショニングの確認や生活リハビリとして、ご自身で活動されている方の歩行状態の確認をし、ご利用者に適した対応を行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎週火・木曜日	2階集団リハビリ	集団体操や歌。
毎週火・木曜日	2階個別リハビリ	個別でのリハビリ。
毎週水曜日	3階集団リハビリ	集団体操、歌、しりとり、ボール回し。

日にち	名称	内容
毎週水曜日	3階個別リハビリ	個別でのリハビリ。
毎週金曜日	3階和みの会	香りと音楽を用意して、マッサージを行いリラックスしていただきます。
毎月第2月曜日	スヌーズレン	アロマの香り、照明、景色の映像を楽しんでいただきます。
毎月第3木曜日	音楽療法	音楽療法士と歌を歌い、楽器を演奏します。
毎週金曜日	理学療法	理学療法士による評価とリハビリ

【相談支援・施設ケアマネジメント】

I. 重点目標

1. 相談支援（入居・ショートステイ）の充実に努めます

（1）設定理由・・・施設での生活は全ての方が満足されている訳ではありません。限られた空間、他者との共同生活の中で不自由さを感じる事も多々あるかと思えます。その思いに耳を傾け、思いをくみ取ることで施設での生活が少しでもより良いものになると考えます。

（2）内容

- ①施設生活の中でお困りの事や、相談ごとがあがった際は、総合的かつ包括的に他部署と協力してより良い援助が行えるように努めます。
- ②個々の人柄や医療面や生活面を把握し、集団生活の中でもその人らしさを尊重できるよう、他部署と共有するよう努めます。
- ③外部との調整と内部との調整を円滑に行い、ご入居者により良い支援を行えるように努めます。
- ④介護保険請求や病院、福祉事務所などとの調整や、ご家族との相談や報告、認定証等の確認を的確に行い、ご入居者やご家族に安心していただけるよう努めます。
- ⑤介護保険法による加算の算定や見直しを行い、その算定基準を満たして算定することで施設全体の評価を上げ、地域で信頼される施設を目指します。
- ⑥地域包括ケアシステムの一端を担うため、介護を必要としている、より多くの地域の方々に支援提供できるように空床ベッドの活用にも努めます。

2. ケアマネジメントの充実に努めます。

（1）設定理由・・・施設生活の指標・方向性となるのが「ケアプラン（施設サービス計画）」です。その指標となるケアプラン作成を通してよりその人らしく、個人を尊重した支援をしていきたいと考えます。

（2）内容

- ①モニタリング→アセスメント→ケアプラン原案作成→サービス担当者会議→ケアプラン確定→サービス実行→モニタリング→・・・を繰り返し行うことでケアの連続性を生み出します。
- ②一連のケアマネジメントの中では、正確で適切な情報の取り扱い、的確で的確を射た状況の見立

て（アセスメント）、多職種や他機関の状況を踏まえたバランスのよい支援方針決めと実践（プランニング、多職種との協働、連絡調整）、ポイントを抑えた日ごろの状況把握（モニタリング）に努めます。

③ケアプラン作成にあたって、ご入居者やショートステイご利用者が主体的に生活する場であることを念頭に、集団生活への調和と安全性に配慮しながら、1人ひとりの個性や生活歴を尊重し、生活に楽しみを見出せる個別の対応に努めます。

3. 多職種連携、他職種連携の調整に努めます。

(1) 設定理由・・・施設での生活を支えるに当たり介護職員、看護職員、リハビリ職員、相談員、事務職員等が職種間、部署間を超え、統一したチームケアを行うために連携が不可欠と考えます。

(2) 内容

①各専門職がそれぞれの業務について主体的に動けるように調整・連携を図ります。

②セクションの異なる同職種間での調整がスムーズに進む様に橋渡し役を担います。

③職員一人ひとりが主体的に業務を行えるよう、風通しの良い環境を整備します。

【食事支援科】

I. 重点目標

1. 安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行います。

(1) 設定理由・・・日々の食事を安全に美味しく召し上がっていただくことがQOLの維持向上につながるようにしたい。

(2) 内容

①食事支援委員会（月1回）にて、介護職員や看護職員などの他職種とより良い食事の提供ができるよう検討していきます。

②ミールラウンドや嚥下内視鏡検査を行い、歯科医師による嚥下機能の評価に基づいて、食事提供内容の検討を行っていきます。

③状態の変化に合わせ、ご利用者それぞれにあった食事の提供ができるようにしていきます。

④ご利用者の食事に対する意見や要望を、日々の献立や食事会、おやつ作りなどに反映していきます。

⑤食事への楽しみや喜びを感じて頂けるように、昼食時（入所は土日、通所は月から金）には選択食を実施します。

⑥季節ごと旬の食材を使用し、その季節や行事にあった食事の提供を行います。

⑦疾病により食事制限があるご利用者に、医師からの食事箋を基に食事を提供します。

2. より良い食事の提供ができる職員育成と体制作りをしていきます。

(1) 設定理由・・・厨房内の業務の見直しや他部署と連携していくことで、より良い食事の提供ができるようにしたい。

(2) 内容

- ①管理者、栄養士、調理師で話し合い（月 1 回）を実施し、業務の見直しや作業効率の向上を図り、安全でより良い食事の提供ができるよう検討していきます。
- ②スムーズに盛り付けから配膳までが行われるように、厨房職員と介護職員が協力し合える体制作りをしていきます。
- ③入居者の意見を基に行事食やおやつ作りなどの提供が実施出来るように、厨房職員と担当職員で都度話し合いを実施していきます。

3. 衛生管理・安全管理を確実に行っていきます。

(1) 設定理由・・・衛生・安全管理を確実に行うことで、より安全に食事提供ができるようにしたい。

(2) 内容

- ①厨房内・倉庫内の衛生管理を行います。
- ②厨房機器の定期保守点検を実施します。
- ③専門業者による厨房内の付着細菌検査（月 1 回）・清掃（年 3 回）を実施します。
- ④厨房職員の定期検便検査（1 1 月～4 月は月 1 回、5 月～1 0 月は月 2 回）と、介護職員の定期検便検査を実施（偶数月）します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
5月	端午の節句	行事食（刺身、天ぷらなど）
7月	七夕、夏祭り（通所）	行事食（うなぎ、そうめんなど）
8月	納涼祭	屋台メニュー
9月	敬老会	行事食（刺身、天ぷらなど）
12月	餅つき、クリスマス、大晦日	餅つき、クリスマスケーキ 年越しそば
1月	正月、新年会	おせち、行事食（刺身、天ぷらなど）
3月	ひな祭り	ちらし寿司
毎月第2水曜	嚥下内視鏡検査 ミールラウンド	歯科医師による嚥下機能評価
毎月第2金曜	厨房話し合い	管理者、栄養士、調理師にて話し合い
毎月第3木曜	食事支援委員会	多職種にて食事支援に関する話し合い

【食事支援委員会】

I. 重点目標

1. 安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行います。

(1) 設定理由・・・日々の食事を安全に美味しく召し上がっていただくことが、QOLの維持向上につながるようにしたい。

(2) 内容

- ①栄養士、介護職員、看護職員、生活相談員などの他職種にて、より良い食事の提供ができるよう検討していきます。
- ②ミールラウンドや嚥下内視鏡検査での歯科医師による嚥下機能の評価に基づいて、食事提供内容等の検討を行っていきます。
- ③状態の変化に合わせ、ご利用者それぞれにあった食事の提供や食事介助ができるようにしていきます。
- ④職員間で情報共有し、統一された対応を徹底していきます。
- ⑤看取り支援の一環として、ご本人の嗜好を取り入れた食事の提供を他部署と連携して行っていきます。

2. 食での楽しみを感じられる機会の提供を行います。

(1) 設定理由・・・食での楽しみを感じて頂く機会を作ることで、QOLの向上につながるようにしたい。

(2) 内容

- ①ご利用者の食事に対する意見や要望を日々の献立や食事会、おやつ作りなどに反映していきます。
- ②ご利用者の意見を基に、食事会やおやつ作りを定期的実施していきます。
- ③行事食やおやつ作りなど色々な楽しみとなる機会を提供できるように、厨房職員と担当職員で都度話し合いを実施していきます。

3. より良い食事の提供をできる職員体制作りと衛生管理を行います。

(1) 設定理由・・・協力し合える職員体制を作ることで、より安全に食事の提供ができるようにしたい。

(2) 内容

- ①厨房職員と介護職員や、他職種が協力し合える体制作りをしていきます。
- ②歯科医師や歯科衛生士と連携して適切な口腔ケアを継続し、口腔機能の維持、誤嚥性肺炎の予防を図ります。
- ③食中毒研修や定期検便検査を行い、衛生管理に留意していきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第3木曜	食事支援委員会	多職種にて食事支援に関する話し合い

【管理課】

福祉ニーズは時代の移り変わりとともに刻々と変化します。所得の差による階層の固定化傾向（＝貧困層の固定化）、人口減少および全人口に占める高齢者人口の増加（＝生産年齢人口の低下）、世帯割合に占める独居世帯の増加、IT やIoT の発達に伴う産業構造の激変など、いまは大きな変化の時期であり、それに伴い従来の制度では十分にすくいきれない新たな社会課題が生まれています。

私たちはその変化に対応した社会福祉実践を行います。管理課は、ヒト（人財）・モノ（物品・建物）・カネ（財務）・シラセ（情報）のマネジメントを通して、法人・ブロックおよび施設・事業所の経営展開を底支えします。

それに伴い、さくら・かえでのみならず、足立ブロック全体でヒト・モノ・カネ・シラセのマネジメントができる管理課体制を整えます。

I. 重点目標

1. 【ヒト】人財の定着力向上。具体的には常勤・非常勤・派遣を含めた採用面接を月5件以内にする（それ以上の採用面接が必要ない状態にする）。

（1）設定期理由・・・介護を中心とした人財の採用および定着は重要課題です。令和2年度はキャリアアップ採用（中途採用）を組織的に取り組む体制を整え、大きな成果が出ました。令和3年度は採用だけでなく定着にも取り組みます。

（2）内容

①採用力向上に取り組めます。キャリアアップ採用チームの継続、法人の新卒採用プロジェクトとの連携、また外国人材の採用、退職職員に対する復職アプローチなどに取り組めます。

②人財の定着力向上に取り組めます。多様な働き方（勤務時間や勤務形態など）や東京都等の各種補助制度を積極的に活用し、高齢者人財など、多くの人が働きやすい労働環境を整備します。

2. 【モノ】物品と建物の管理力向上。具体的には、物品購入依頼書の使用を定着させる／固定資産管理を常に現状と合致させる／建物の修繕・改修の多年度計画を立てる。

（1）設定期理由・・・物品や建物はご利用者支援を環境面で支える重要な要素であり、購入や修繕などに大きな金額がかかるものでもあります。「モノ」の管理の質を上げることで、計画的な事業運営と経営戦略を行います。

（2）内容

①物品管理に取り組めます。物品購入依頼書の活用と定着、固定資産の棚卸と管理台帳のアップデート、倉庫内の整理を行います。

②建物管理に取り組めます。建物保守の委託業者が変更となるため、建物保守の仕組みを改めて整えます。また建物の大規模修繕や機器機材の買い替えの計画化と計画的な履行に取り組めます。

③関係書類等の情報管理に取り組めます。物品購入依頼書、契約書、取扱説明書や保証書など、関係書類の網羅的にかつ検索しやすい管理の仕組みを整えます。

3. 【カネ】「当期資金収支差額」を黒字化（大規模修繕、大規模設備投資を除いて）します。

(1) 設定理由・・・現在会計業務は月次の作業、決算は何とかこなしているものの予算作成、予算執行管理、財務分析は十分できておりません。そのため現状の財務状況の把握や安定経営も難しい状況です。法人の安定経営は「強くしなやかな法人組織」を作るうえで土台となるものと認識しています。令和3年度は法人の財務チームとの連動のうえで、その土台作りの第一歩として、下記の内容に取り組み中長期にわたって黒字化する初年度とします。

(2) 内容

- ①月次処理の精度を上げ、迅速かつ精確な会計入力を行います。
- ②毎月の法人財務チーム会議で、月次予算の執行状況を追い、ブロックおよび施設・事業所運営につなげます。
- ③公的および民間の助成金や補助金を正しく活用します。確実な申請および実績報告及び情報収集を行います。
- ④正確な請求管理を行います。自事業所由来の請求エラーゼロを目指すとともに、正確な加算管理を行います。

4. 【シラセ】足立ブロックとしての情報戦略拠点（会議体など）をつくる／情報管理の仕組みを整える（「モノ」の③、「シラセ」の②）

(1) 設定理由・・・情報の発信力をつけることは地域のひとに「安心」をもっていただく上で重要です。法人の情報戦略室との連動のもと、情報戦略の力を向上させます。また内部的には、必要な時に必要な情報をすぐ取り出せるよう情報管理の質を向上させ、経営及び運営に貢献します。

(2) 内容

- ①法人の情報戦略室との連動のもと、足立ブロックの情報戦略拠点（会議体など）を作ります。ホームページなどを使った外部への情報発信、生活相談員等と連携しての外部情報の取り込み（制度や近隣情報、また各種補助金情報など）を図ります。
- ②内部的には各種情報の管理体制を整えます。物品や建物関連の情報管理のほか、社内サーバー内データの整理、またネットワーク状況の把握と管理を行います。

5. 地域との協働：様々な取り組みを通して「地域の福祉拠点」を目指します。

(1) 設定理由・・・地域にある社会課題の解決に貢献するため。

(2) 内容

- ①広報活動に努めます（ホームページの活用、年4回の広報誌の発行）。
- ②ボランティア活動および福祉教育の受け入れを積極的に行います（ボランティアの受け入れ、医療福祉学生の専門知識・技術の学びの場の提供、幼保小中高の福祉体験の場の提供、地域サークルや非営利活動の場の提供）

6. 防火・防災管理：消防計画に基づき、防火管理者を中心とした防火管理体制を敷き、防火・防災に備えます。

(1) 設定理由・・・火事や災害が起こったときもサービス提供を継続していくため。

(2) 内容

- ①防火防災訓練やスキルの習得に努めます（年 2 回の防火・防災を想定した総合訓練の実施、自衛消防訓練審査会への出場、高齢者防火防災連絡協議会および西新井防火管理研究会への参加、地元町会との防火防災協定継続）。
- ②事業継続計画（BCP）を整備します。
- ③毎日の日常点検及び季節毎の定期自主点検を行い、防火予防を徹底します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第3木曜日 10時～11時	管理課会議	各担当者からの報告と現状共有。次のアクションの検討と共有。
月1回	衛生委員会	
	会計管理指導	業務契約に基づく
年1回	定期健康診断	
	第三者評価受審	東京都福祉サービス第三者評価の活用
年2回	人事考課	キャリアパスに基づく目標設定と上司面談
	定期健康診断	夜間勤務を伴う職員
	防火防災総合訓練	

【感染対策委員会】

ご利用者の健康と安全のため、感染症発症及び蔓延予防の為に必要な措置を講じることを目的に、「感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針」「感染症・予防マニュアル」に基づき、迅速な対応を行います。感染対策のスローガンは「感染症を持ち込まない」「感染症を起こさない」「感染症を広げない」です。「予防、自己防衛」の観点で取り組みを行います。

I. 重点目標

1. 全職員統一した手洗い、うがい、マスクの着用、換気の励行、標準予防策の意識を徹底し（スタンダードプリコーション）、感染症発症ゼロを目指します。

- (1) 設定理由・・・令和元年12月、中国武漢にて、新型コロナウイルス感染症が発生してから、令和2年4月～5月、令和3年1月～3月にかけて、緊急事態宣言が発令され、感染拡大が収束しない状況となっています。また、ワクチン接種についても接種時期は未確定である(令和3年3月現在)ため、なお一層の感染対策が必要です。徹底した感染対策により、インフルエンザ、ノロウイルスの感染者は出ていませんが、引き続き、感染症発症をゼロとし、ご利用者と職員、関係者の健康、生命を守る行動を徹底したい。

(2) 内容

- ①「感染症発症ゼロ」の意識を全職員へ普及啓発します。

特に新型コロナウイルス感染症が収束していないため、不要不急の外出、密室空間、密閉

空間、密集空間、いわゆる3密場所へ行かないなどを徹底します。

②全職員が正しい「手洗い、うがい、マスクの着用」ができるよう普及啓発します。

2. 全職員が感染症に対する知識を習得するため、感染対策委員会が中心となり、定期的な研修を実施し、感染症発症ゼロの普及啓発を実施します。

(1) 設定理由・・・感染症発症ゼロに向けて職員研修を定期的実施する必要があるため。

(2) 内容

①年間を通し、感染症に対する研修を開催します。

②研修は、紙面研修、座学研修、参加型研修を内容に応じて実施します。

③足立邦栄会BCP計画に基づいた訓練を実施します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	感染マニュアル研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
5月	新型コロナウイルス	新型コロナウイルス感染症の基礎知識の習得及び対応
6月	食中毒予防研修	食中毒の基礎知識の習得及び対応
7月	血液感染研修	血液感染の基礎知識と支援上での留意点
8月	インフルエンザ	インフルエンザの理解、対応策の確認
9月	ノロウイルス	ノロウイルスの理解、嘔吐処理実践
10月	新型コロナウイルス (集団感染対応)	法人BCP計画に基づいた感染症発症時の対応
11～3月	補足研修	課題となっている感染対策研修
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月2火曜日	感染対策委員会	

【身体拘束適正化委員会】

ご利用者の安全と権利を尊重するため、「身体拘束のゼロ」「虐待防止の普及啓発とリスク要因の低減」「接遇マナーの向上」「事故防止」を目的に、ご利用者の権利擁護を第一に考え、職員への注意喚起を行い、施設の法令遵守を徹底するための観点で取り組みを行います。

I. 重点目標

1. 身体拘束・身体拘束、行動制限は行いません。

(1) 設定理由・・・その方の安全と権利を尊重し、尊厳を守るため。

(2) 内容

①法的根拠や事例ディスカッションを通し入職時及び施設内研修を年2回行います。

②離床センサーに関して安全性を優先としますが、定期的なアセスメントし監視的環境を解決します。

③やむを得ず身体拘束をしなければならない状況となった時は、実体条件（①切迫性②非代替性③一時性）と手続要件（①組織による決定と支援計画への記載②ご本人・ご家族への十分な説明③必要な事項の記録）に基づき、解除に向けて定期的にアセスメントを継続します。

2. 虐待を未然に防ぎ、リスク要因の低減を図ります。

（１）設定理由・・・虐待は、決してあってはならない行為です。しかし、悪意はなくても虐待が起きることはあり、自覚はなくても虐待していることもあります。そのことを理解したうえで、ご利用者の尊厳と主体性を尊重した生活を守ることが重要なため。

（２）内容

- ①法的根拠や事例ディスカッションを通し入職時及び施設内研修を年２回行います。
- ②虐待を未然に防止する対策を講じます。業務の慣れからご利用者に不利益な支援を慢性化させないため、専門職間で注意し合える環境作りをします。
- ③虐待と思われる事例または虐待を発見した場合、行政及び事業所責任者への報告を義務とし、虐待を未然に防止します。

3. 接遇マナーを向上します。

（１）設定理由・・・接遇の乱れが身体拘束、不適切な支援と発展するため。

（２）内容

- ①職員の言葉遣い・挨拶の改善を行っていくことを目的に、職員への直接指導や研修及びフロア目標を用いて注意喚起を行います。
- ②敬意、配慮、活気ある対応を実現するために接し方の標準化を図ります。
- ③接遇の乱れを虐待の芽と仮定し、より専門性の高い対応を目指し接遇マナーを向上します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	身体拘束・虐待防止研修	指針の確認及び法令遵守、接遇マナー
8月	身体拘束・虐待防止研修	認知症の正しい理解を深め、権利侵害における身体拘束や虐待防止の理解及び特性に応じた対応
12月	身体拘束・虐待防止研修	個人情報保護、虐待チェックリストの実施
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月2火曜日	身体拘束適正化委員会	

【事故防止委員会】

ご利用者に、安全かつ適切に質の高いサービスを提供するため、職員の健康管理、事故防止に努め、施設の保全について計画的に取り組みます。また、事故が発生した場合には、速やかに適切な対応が行えるよう常日頃から職員が自己研鑽に取り組み、事故を未然に防ぐために必要な予見知識の習得をします。

I. 重点目標

1. 重大事故を未然に防ぐため、リスクマネジメントを徹底します。

(1) 設定理由・・・重大事故は、利用者の生命、予後に多大な影響を及ぼすため。

(2) 内容

- ①リーダー以上が参加する運営会議でのリスクマネジメントをより深い視点で検証します。
- ②フロア単位で事故及び危険予測を集計し、重大事故が予測できる案件をカンファレンスします。
- ③万が一、重大事故が発生してしまった場合には、臨時に委員会を招集し、事故内容の検証、再発防止を検討し周知します。
- ④重大事故発生時は、ご利用者及びご家族、関係者への説明、関係機関への報告を速やかに行います。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
6月・1月	事故防止/ リスクマネジメント研修	指針・事故及びヒヤリハット法人定義の確認とリスク因子の事例検討 (6月前年度重大事故)(1月上旬期重大事故)
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月3火曜日	事故防止委員会	運営会議内で実施

【褥瘡予防委員会】

ご高齢の方は、皮膚が脆弱しているため、摩擦や乾燥等で皮膚トラブルを起こしやすい状態です。軽度な炎症（発赤、表皮剥離等）から悪化は早く、褥瘡（床ずれ）に繋がることは、少なくありません。褥瘡により、ご利用者の生活スタイルの低下によって、安心・安楽にはつながりません。そのため、褥瘡を作らない予防を考え、リスクを減少しケアをするために褥瘡予防委員会が中心となり、褥瘡のリスクを軽減する支援を行います。

I. 重点目標

1. 皮膚トラブル時は、早期対応・予防し褥瘡を発症させません。

(1) 設定理由・・・褥瘡を発症すると、治癒するまでに時間が掛かり、ご利用者のQOLが維持できないため。

(2) 内容

- ①予防対策として皮膚状態の観察、保湿剤の塗布を行い、皮膚トラブルを防ぎます。
- ②全身状態の確認（栄養状態、麻痺、血液などの循環障害、排泄、浮腫など）を適時確認し、多職種と情報交換を行い、除圧と体位の徹底を行います。
- ③基本的知識の構築と勉強会、研修会から知識を得ます。
- ④褥瘡を予防するため、多職種でのチームケアを実践し、全職員で予防をします。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
2月	褥瘡予防研修	褥瘡発生のリスクとその予防

随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月3月曜日 又は火曜日	褥瘡予防委員会	運営会議内で実施

【看取り支援】

看取り介護は施設嘱託医より、その方が「終末期」と診断があった時に、最期の場所及び治療等についてご本人の意思ならびにご家族の意向を最大限に尊重して行わなければなりません。

施設において看取り介護を希望されるご本人、ご家族の支援を最期の時点まで継続することを基本とします。

I. 重点目標

1. 「看取り介護の指針」に基づき、住み慣れた施設での最期をサポートします。

(1) 設定理由・・・ご利用者の生きる力を最大限に引き出す支援を継続するため。

(2) 内容

①看取り介護の指針、看取り介護の同意書に基づき、ご利用者とご家族の意思を最大限に尊重します。

②嘱託医と施設職員が連携し、ご利用者の健康管理をします。

③基本的知識の構築のため、勉強会・研修会（入職時、3月）から知識を得ます。

【研修委員会】

ご利用者に、安全かつ適切に質の高いサービスを提供するため、介護職員等の喀痰吸引研修を実施します。研修は、登録研修機関（特別養護老人ホームさくら）での特定の者が対象の第三号研修、東京都が実施している不特定多数の者が対象の外部研修へ参加します。

I. 重点目標

1. 介護職員等が安全に喀痰吸引等の業務ができる。

(1) 設定理由・・・喀痰吸引等の業務は、医療行為に該当するため。

(2) 内容

①夜間勤務のある職員を対象に、特定の者が対象の第三号研修を実施します。

②東京都が実施している不特定多数の者が対象の外部研修へ参加する職員を、年2人参加できる勤務体制を確保します。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
随時	特定の者対象の喀痰吸引研修	施設内で研修実施
前期、後期	不特定多数の者対象の喀痰吸引	東京都の募集要項により申し込み

	等研修	
毎月第3月曜日 又は火曜日	研修委員会	運営会議内で実施

○年間研修項目別予定 感染対策/身体拘束・虐待防止/事故防止/看取り支援/褥瘡

日にち	感染	身体・虐待	事故防止	医療等
4月	感染マニュアル	身体拘束・虐待防止		
5月	新型コロナウイルス			
6月	食中毒予防		事故防止/ リスクマネジメント	
7月	血液感染			褥瘡予防
8月	インフルエンザ	身体拘束・虐待防止		
9月	ノロウイルス			
10月	新型コロナウイルス			
11月				お看取り
12月		身体拘束・虐待防止		
1月			事故防止/ リスクマネジメント	
2月				褥瘡予防
3月				お看取り
随時	課題となっている事項の補足研修			
毎月2火曜日	感染対策委員会			
毎月2火曜日	身体拘束適正化委員会			
毎月3火曜日	事故防止委員会 褥瘡予防委員会 研修委員会（喀痰吸引等）	運営会議内で実施		
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応		

2021年度 特別養護老人ホームさくら・障害者支援施設かえで年間予定表

2021年度 特別養護老人ホームさくら・障害者支援施設かえで年間予定表

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	
	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月
1	木	新卒入社式	土	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木	20周年記念式典 七夕活動	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	1	金	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	火	1	火	1	火
2	金	健康支援科MT	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	金		月	木	木	2	土	2	火	木	木	木	日	水	2	水	2	水
3	土	健康支援科MT	月	健康支援科MT	木	健康支援科MT	土		火	金	金	3	日	3	水	健康支援科MT	金	金	月	木	3	木	3	木
4	日	健康支援科MT	火	健康支援科MT	金	健康支援科MT	日	理事会	水	木	土	4	月	4	木		土	土	火	金	4	金	4	金
5	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	健康支援科MT	月		木	金	日	5	火	5	金	健康支援科MT	日	日	水	土	5	土	5	土
6	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	日	健康支援科MT	火		金	土	月	6	水	6	土	健康支援科MT	月	月	木	日	6	日	6	日
7	水	健康支援科MT	金	健康支援科MT	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	日	火	7	木	7	日		火	火	金	月	7	月	7	月
8	木	健康支援科MT	土	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	日	月	水	8	金	8	月	健康支援科MT	水	水	土	火	8	火	8	火
9	金	健康支援科MT	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	金		火	木	土	9	土	9	火	健康支援科MT	木	木	日	金	9	水	9	水
10	土	健康支援科MT	月	健康支援科MT	木	健康支援科MT	土		水	金	日	10	日	10	水	健康支援科MT	金	金	月	土	10	木	10	木
11	日	健康支援科MT	火	健康支援科MT	金	健康支援科MT	日		木	土	月	11	月	11	木	健康支援科MT	土	土	火	日	11	金	11	金
12	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	健康支援科MT	月		火	日	火	12	火	12	金	健康支援科MT	日	日	水	月	12	土	12	土
13	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	日	健康支援科MT	火		水	月	水	13	水	13	土	健康支援科MT	月	月	木	火	13	日	13	日
14	水	健康支援科MT	金	健康支援科MT	月	健康支援科MT	水		木	火	木	14	木	14	日	健康支援科MT	火	火	金	月	14	月	14	月
15	木	健康支援科MT	土	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木		金	日	金	15	金	15	月	健康支援科MT	土	土	土	火	15	火	15	火
16	金	健康支援科MT	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	金		土	月	土	16	土	16	火	健康支援科MT	日	日	日	水	16	水	16	水
17	土	健康支援科MT	月	健康支援科MT	木	健康支援科MT	土		日	火	日	17	日	17	水	健康支援科MT	月	月	月	木	17	木	17	木
18	日	健康支援科MT	火	健康支援科MT	金	健康支援科MT	日		月	水	月	18	月	18	木	健康支援科MT	火	火	火	金	18	金	18	金
19	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	健康支援科MT	月		火	日	土	19	火	19	金	健康支援科MT	月	月	水	土	19	土	19	土
20	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	日	健康支援科MT	火		水	月	日	20	水	20	土	健康支援科MT	火	火	木	日	20	日	20	日
21	水	健康支援科MT	金	健康支援科MT	月	健康支援科MT	水		木	火	月	21	木	21	日	健康支援科MT	土	土	金	月	21	月	21	月
22	木	健康支援科MT	土	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木		金	日	火	22	金	22	月	健康支援科MT	日	日	土	火	22	火	22	火
23	金	健康支援科MT	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	金		土	月	土	23	土	23	火	健康支援科MT	月	月	日	水	23	水	23	水
24	土	健康支援科MT	月	健康支援科MT	木	健康支援科MT	土		日	火	日	24	日	24	水	健康支援科MT	火	火	月	木	24	木	24	木
25	日	健康支援科MT	火	健康支援科MT	金	健康支援科MT	日		月	水	月	25	月	25	木	健康支援科MT	土	土	火	金	25	金	25	金
26	月	健康支援科MT	水	健康支援科MT	土	健康支援科MT	月		火	日	土	26	火	26	土	健康支援科MT	日	日	日	土	26	土	26	土
27	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	日	健康支援科MT	火		水	月	日	27	水	27	月	健康支援科MT	月	月	月	月	27	月	27	月
28	水	健康支援科MT	金	健康支援科MT	月	健康支援科MT	水		木	火	月	28	木	28	火	健康支援科MT	火	火	火	金	28	金	28	金
29	木	健康支援科MT	土	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木		金	日	火	29	金	29	土	健康支援科MT	土	土	土	土	29	土	29	土
30	金	健康支援科MT	日	健康支援科MT	水	健康支援科MT	金		土	月	土	30	土	30	日	健康支援科MT	日	日	日	日	30	日	30	日
31	月	健康支援科MT	火	健康支援科MT	木	健康支援科MT	土		日	月	日	31	日	31	月	健康支援科MT	月	月	月	月	31	月	31	月

【地域支援課・デイサービスセンターさくら】

通所介護の今年度のスローガンは「活動の幅を広げ・充実した生活を図る」です。昨年度の取り上げた月1回の利用者懇談会・支援ミーティングの定着については、前年度中である程度の確立することができました。次のステップとして、通所介護をご利用する方への「やりがい」や「楽しみ」を見出すことを試みます。引き続き住み慣れた環境で安心して生活ができるよう、福祉拠点の役割を担い、ご利用者・ご家族・行政・福祉サービス関係機関と連携を図ります。

I. 重点目標

1. ご利用者から「さくらが楽しく、さくらをまた利用したい」と思っただけの事業所を目指します。
 - (1) 設定理由・・・「さくらにきて楽しい」「職員に会いたい」と感じられるよう、親近感を持たれる雰囲気づくりを目指していきます。
 - (2) 内容
 - ①少人数で1テーブル1職員配置して、満足度の確認を4か月に1回アンケート集計を行います。ご意見を踏まえ活動の幅を広げ、充実した生活を図れるよう、チーム内で検討していきます。
2. 小まめに意見交換できるフロアづくり
 - (1) 設定理由・・・働きやすい環境づくりと個々の価値観にとらわれず、チームケアを目指します。
 - (2) 内容
 - ①職員間の情報を適時交換できるよう、火曜日と木曜日にプチ支援ミーティングを行います。内容としては利用者情報・職員間の意見交換を図り、職員連携をすると同時にリスクマネジメントの周知もしていきます。
3. レクリエーション活動の充実・幅を広げる
 - (1) 設定理由・・・午前活動のマンネリ化を改善し、ご利用者及び職員への活動意欲向上を図ります。
 - (2) 内容
 - ①毎月の利用者懇談会にて、当月の活動内容の振り返りや職員の接遇面についての確認並びに、来月の活動希望の確認を行います。
 - ②活動について利用者から意見が上がったものは、実施できるのかをチーム内で確認していきます。また職員からの活動提案もご利用者へ提示し、ご意見をいただきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
7月7日～ 7月9日	夏祭り	夏祭りを通じて利用者同士の交流を深める。 縁日や四季感を楽しんでいただく。
9月20日～ 9月24日	敬老会	行事食と催しを楽しみながら、ご利用者とともに長寿と健闘を労い祝います。
12月16日～ 12月17日	餅つき	日本の伝統である餅つきをしながら、新年を迎える準備をします。

日にち	名称	内容
12月23日～ 12月24日	クリスマス会	1年を振り返りながら、年末の行事をご利用者と共に祝います。
1月4日～ 1月6日	新年会	ご利用者・職員が一緒に行事食と催しを楽しみながら新年を祝います。
2月2日～ 2月3日	節分(豆まき)	鬼退治をして邪気を払い、良い年になるように福を招き入れます。
毎月第2週	利用者懇談会	毎月の活動報告や翌月の活動予定・ご利用者からの意見・要望をお聞きし、サービス反映していきます。
毎月第4火曜日	運営会議	生活介護・通所介護の利用状況の報告やフロアの状況を確認や見直しなどを行います。
月1回	支援ミーティング	ご利用者について、職員間で状況確認や見直しや情報共有を行います。

2021年度 サイバーセンタースタッフ年間予定表												2021年度 サイバーセンタースタッフ年間予定表											
4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
1	木	初年度 ドラッグ	土	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
2	金	お花見 ドライブ	日	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
3	土		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
4	日		火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
5	月	定立ブロック全体会	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
6	火		木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
7	水		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
8	木	奨励チーム	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
9	金		日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
10	土		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
11	日		火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
12	月		水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
13	火	奨励チーム	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
14	水		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
15	木	食事支援委員会 庶務チーム	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
16	金		日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
17	土		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
18	日		火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
19	月	育成チーム	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
20	火	運営会議	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
21	水		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
22	木	ランドマークチーム	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
23	金	経営会議/ 組織チーム	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
24	土		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
25	日		火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
26	月	新卒プロジェクト 庶務会議	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
27	火		木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
28	水	定立ブロック	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
29	木		土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
30	金		日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
31			月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日

【地域支援課・デイサービスセンターかえで】

生活介護では、「利用者主体」の支援を目指し、ご利用者一人ひとりの個性を尊重し、充実した時間を過ごしていただくよう努めます。ご利用者と職員が信頼関係の構築に励み、個々のニーズを適切に把握し、今できる能力を発揮できるよう事前準備を行います。また、住み慣れた環境で安心して生活ができるよう、福祉拠点の役割を担い、ご利用者・ご家族・行政・福祉サービス関係機関と連携を図ります。

I. 重点目標

1. おやつ作りや創作活動を取り入れ、楽しんで過ごしていただきます。

(1) 設定理由・・・新型コロナウイルス感染予防に伴い、外出する機会を設けることは困難であるので、屋内活動の充実を図ります。

(2) 内容

①毎月、おやつ作り又は創作活動を行うことを目標に、利用者懇談会にてご利用者よりご要望を確認し、実現できるのかチーム内で模索・実行していきます。

②おやつ作りでは、その人に合った食事形態及び見守りを徹底し、誤嚥等なく、楽しく活動に参加できるよう職員人数の確保に努めます。創作活動では、事故・怪我及び誤飲しないよう、事前に安全な環境整備等の準備を行い、参加していただきます。

③1回の活動費として上限1万円と定め、予算内で充実した物資提供をしていきます。

2. ご利用者の担当割り振り、一人ひとりの状況把握及び支援の見直しを行います。

(1) 設定理由・・・入所ご利用者については、入所生活支援変化などの状況把握と2階職員との連携を図ります。生活介護ご利用者については、在宅生活の把握に努め、担当職員がご利用者と向き合うことで、ニーズを把握していきます。

(2) 内容

①担当制により、利用者把握及びその人の状態変化に気づき、その時の課題について支援ミーティングへ提示し、検討していくことで、ご利用者に合った支援を見出し提供していきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
7月7日～ 7月9日	夏祭り	夏祭りを通じてご利用者同士の交流を深める。 縁日や指揮官を楽しんでいただく。
9月20日～ 9月24日	敬老会	行事食と催しを楽しみながら、ご利用者と共に長寿と健闘を労い祝います。
12月16日～ 12月17日	餅つき	日本の伝統である餅つきをしながら、新年を迎える準備をします。
12月23日～ 12月24日	クリスマス会	1年を振り返りながら、年末の行事をご利用者と共に祝います。
1月4日～ 1月6日	新年会	ご利用者・職員が一緒に行事食と催しを楽しみながら新年を祝います。

日にち	名称	内容
2月2日～ 2月3日	節分(豆まき)	鬼退治をして邪気を払い、良い年になるように福を招き入れます。
随時	おやつ作り	おやつ作りを通じて、協力し合いながら交流を深めていきます。
随時	創作活動	創作活動を通じて、考えるものを現実的に表現できるよう、ご利用者・職員と協力をして作成していきます。
年6回	変わり湯・季節湯	菖蒲湯・ゆず湯の行事湯や季節を感じる入浴剤等を使用して入浴を楽しんでいただきます。
毎月第2週	利用者懇談会	毎月の活動報告や翌月の活動予定・ご利用者からの意見・要望をお聞きし、サービス反映していきます。
毎月第4火曜日	運営会議	生活介護・通所介護の利用状況の報告やフロアの状況を確認や見直しなどを行います。
月1回	支援ミーティング	ご利用者について、職員間で状況確認や見直しや情報共有を行います。

2021年度 障害者支援施設かえで（生活介護）年間予定表

日	2021年度 障害者支援施設かえで（生活介護）年間予定表							2021年度 障害者支援施設かえで（生活介護）年間予定表						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
1	木	土	火	木	日	水	金	1	月	土	火	1		
2	金	日	水	金	月	木	土	2	火	日	水	2		
3	土	月	木	土	火	金	日	3	水	月	木	3		
4	日	火	金	日	水	土	月	4	木	火	金	4		
5	月	水	土	月	木	日	火	5	金	水	土	5		
6	火	木	日	火	金	月	土	6	土	日	日	6		
7	水	金	月	水	土	火	日	7	日	月	月	7		
8	木	土	火	木	日	水	金	8	月	土	火	8		
9	金	日	水	金	月	木	土	9	火	日	水	9		
10	土	月	木	土	火	金	日	10	水	月	木	10		
11	日	火	金	日	水	土	月	11	木	火	金	11		
12	月	水	土	月	木	日	火	12	金	水	土	12		
13	火	木	日	火	金	月	土	13	土	日	日	13		
14	水	金	月	水	土	火	日	14	日	月	月	14		
15	木	土	火	木	日	水	金	15	月	土	火	15		
16	金	日	水	金	月	木	土	16	火	日	水	16		
17	土	月	木	土	火	金	日	17	水	月	木	17		
18	日	火	金	日	水	土	月	18	木	火	金	18		
19	月	水	土	月	木	日	火	19	金	水	土	19		
20	火	木	日	火	金	月	土	20	土	日	日	20		
21	水	金	月	水	土	火	日	21	日	月	月	21		
22	木	土	火	木	日	水	金	22	月	土	火	22		
23	金	日	水	金	月	木	土	23	火	日	水	23		
24	土	月	木	土	火	金	日	24	水	月	木	24		
25	日	火	金	日	水	土	月	25	木	火	金	25		
26	月	水	土	月	木	日	火	26	金	水	土	26		
27	火	木	日	火	金	月	土	27	土	日	日	27		
28	水	金	月	水	土	火	日	28	日	月	月	28		
29	木	土	火	木	日	水	金	29	月	土	火	29		
30	金	日	水	金	月	木	土	30	火	日	水	30		
31	月	火	金	日	水	土	月	31	土	月	月	31		

【デイサービスセンターさくら居宅介護支援事業所】

I. 重点目標

1. ご利用者の意思及び人格を尊重し、常にご利用者の立場に立ったサービスを提供することに努めるとともに、ご利用者の自立（自律）した生活や、社会参加を支援していきます。

（１）設定理由・・・たとえ介護度が重くなっても、可能な限り住み慣れた地域（自宅）で、そのひとらしく尊厳を持って暮らし続けていただきたいからです。

（２）内容

①利用者本位の相談支援に取り組みます。

生活上の困難や要望を十分に聞き取り、専門的な情報も提供しつつ介護保険サービスや、多様な社会資源を利用者と相談しながら適切に調整をします。そして、ご利用者が持っている能力を最大限に活かし、その人らしい生活を送り続けることができるように支援します。

②総合的なサービス提供のための多職種協働・連携に取り組みます。

生活を支えていくためには、多様な専門職が連携・協働してサービスを提供することが必要です。各専門職が専門知識を出し合い、連携・協働して支援にあたるための環境を作ります。

③介護サービスの適切な利用のための給付管理を行います。

介護保険制度は社会保険の一つです。国民が連携して支え合うことで、介護を必要とする高齢者が介護サービスを利用できる仕組みです。自立支援に資するサービス利用と保険請求の両面から、適切な保険利用を目指します。

2. 資質向上のために、内部・外部の研修に参加します。

（１）設定理由・・・質の高いサービスを提供し続けるためには、自己研鑽が欠かせないと考えています。

（２）内容

①居宅介護支援部会や、その他定期的な外部・内部研修に参加し、法制度の改定内容や自治体の方針等の情報を把握するように努めます。

3. 居宅支援会議が、居宅さくらのご利用者を中心に、さくら全体が「地域で暮らすご利用者に対してできることは何か」を考え行動に移す、そのための拠点・会議体になります。

（１）設定理由・・・居宅だけではなく、デイサービス、ショートステイでは、地域のご利用者のためにあります。ご利用者が抱えている「暮らしにくさ」（＝福祉ニーズ）に耳を傾け、自分たちに何ができるか、私たちの使命を果たしていきたいと考えます。

（２）内容

①月1回、居宅支援会議を実施します。参加者は、居宅さくら、デイさくら・かえで、ショートステイさくら・かえで、地域包括支援センター鹿浜、管理課職員、その他、必要に応じた職員とします。

②居宅支援会議では、居宅さくらのご利用者を中心に、地域で暮らすご利用者たちの具体的な様子について、またデイやショートステイの現状について、情報交換・意見交換を行い、私たちがとり得る手だてを考えます。

③居宅支援会議で話し合われたことを基に、さくら全体、また関係機関等に対して、必要な働きかけを行い、地域貢献の具体的な行動がとれるように取り組みます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
最終月曜日	居宅支援会議	情報共有・意見交換・実績報告
第3月曜日	居宅支援部会(足立区)	
第3木曜日	ケアマネ研究会(足立区)	

【足立区地域包括支援センター鹿浜】

現状

セクター名	総人口(人)	高齢者数(人)	高齢化率(%)	前期高齢者数(人)	前期高齢者率(%)	後期高齢者数(人)	後期高齢者率(%)
鹿浜	33,858	8,588	25.36	3,820	11.28	4,768	14.08
足立区全域	691,002	171,752	24.86	79,274	11.47	92,478	13.38

・地域課題・

地域包括支援センター鹿浜圏域（鹿浜・加賀・皿沼・椿・谷在家）

令和3年1月1日現在センター圏域の総人口33,858名で高齢者人口8,588名高齢化率25.36%となっています。（区内25包括中4番目に多い高齢者数）

後期高齢者が前期高齢者を上回っており、今後更に後期高齢者の増加が見込まれ、介護保険の認定率の増加及び認知高齢者の増加が見込まれます。

圏域内に5か所の都営住宅を抱えています。どの都営住宅も歴史を重ね多くの高齢者が生活しています。令和2年度には都営鹿浜二丁目アパートが建設され、鹿浜5丁目アパート取り壊しによる、転居者や新規の入所者が入居されています。

圏域内には低所得者やキーパーソン不在・家族が精神疾患罹患等の多問題家族等のケースが多く発生しており、困難事例及び虐待事例などのケースが多いです。

・センター内課題・

令和2年度人事は法人内異動などにて7名新規の職員を採用し、年度内2名退職することとなりました。現状職員8名で運営しています。令和3年度は区の方針に従い10名体制にします。

業務においては、各専門担当を配置し実施しています。年度内に緊急事態宣言の発出を受け「実態把握業務」の実施が難しい時期が生じました。また、既存の事業においても実施できないことが続きました。

《令和3年度計画》

令和3年度は職員の定着率の維持を堅持する。令和2年度より開始した「実態把握業務」を潤滑に進めるため、区作成のマニュアルに即し緊急事態宣言解除後訪問を実施していきます。

また、令和2年度実施できなかった「サロン交流会」開催を実施予定とします。状況を見つつ他の包括

との共同により発展を検討していきます。

各職員の「協創」により業務を進める必要があります。個々の職員から他の職員への発信により、より共通認識を持ち業務に当たっていくため、下記に重点計画を策定します。

I. 重点目標

*全ての目標は「新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言解除後 区の方針に従い実施します。

1. 「地域づくりの更なる発展」

(1) 設定理由・・・新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言により、計画していた地域活動がほとんど実施できない状況になりました。7カ所のサロン活動も自粛を余儀なくされています。令和元年度に実施した「サロン交流会の実施を目指す」また、この動きを更に発展させるため、今後も圏域内のサロンの交流会を実施し、地域住民にサロンを知っていただき、参加につなげていきます。サロン活動の立ち上げや発掘できる住民を発掘できる会としていくため、令和3年度はブロック内の他の包括の職員にも声を掛け、更に発展させていくよう働きかけます。

(2) 内容

- ①地域ケア会議にて、「地域課題」について考えます。
- ②単独及び複数包括にてサロン交流会を開催していきます。
- ③地域住民の自主的なサロンの立ち上げを支援し、近隣に集える場所の確保を積極的に創設します。
- ④近隣住民の孤立予防・フレイル予防のため、前年度実施を予定していた「包括単独サロン」「包括主催介護予防教室」の再開を状況みつつ実施していきます。

2. 令和2年度新規事業「高齢者実態把握事業」の内容を理解し適切に実施していく。

(1) 設定理由・・・令和2年4月1日より「高齢者実態把握事業」が開始され、担当職員を配置し業務を実施していましたが、「緊急事態宣言」発出により訪問することが難しい状況になったため。

(2) 内容

- ①区からの「高齢者リスト」に基づき実態把握対象者の自宅を一件ずつ訪問していきます。
- ②区の作成した「実態把握マニュアル」に即し訪問をしていきます。
- ③区内高齢者に「地域包括支援センター」の周知活動を実施します。支援が必要な方を早期発見・早期対応をしていきます。

3. 既存事業を適切に継続していく。

(1) 選定理由・・・「新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言」により、既存事業もままならない状況となった。再開時は事業がおざなりにならないようにしたい。

(2) 内容

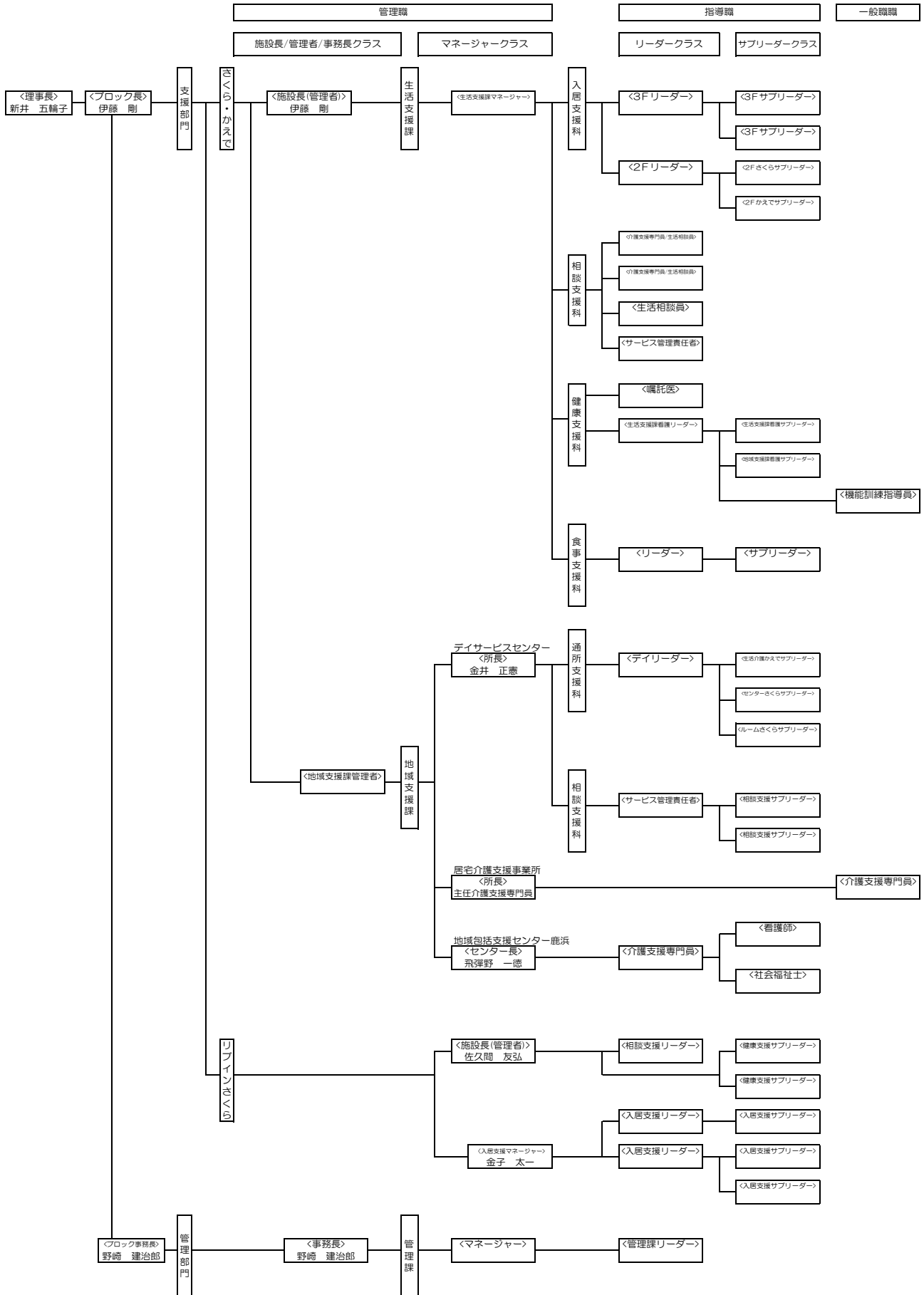
- ①適切に「高齢者虐待マニュアル」に即し高齢者の権利擁護業務を実施します。
- ②「孤立ゼロプロジェクト」を適切に実施します。
- ③継続的包括支援業務にて近隣介護支援専門員への支援を実施します。
- ④医療機関を含め他の機関との連携を深めていきます。

- ⑤地域ケア会議にて「自立支援型・地域ケア会議」開催し「個別課題検討型地域ケア会議を実施します。
- ⑥絆のあんしん連絡会と二層協議体の連携を図り年に4回「地域課題発見型地域ケア会議を実施」していきます。
- ⑦認知症施策として、月1回の「おれんじカフェさくら」の開催。認知症理解普及活動として認知症サポーター養成講座を開催していきます。

II. 年間予定

月	名称	内容
4月	広報紙発行「五色桜たより」	絆あんしん協力員等へ配布
5月	はじめてのフレイル予防教室 地域ケアネットワーク	二次予防対象者へ体操支援 西部ブロック ケアマネ研修会
6月	認知症サポーター養成講座 二層協議体（絆あんしん連絡会）	認知症普及啓発 あんしん協力員話し合い、地域課題など検討
7月	広報紙発行「五色桜たより」 もの忘れ相談	絆あんしん協力員等へ配布 認知症が心配な方が医師から相談を受ける
8月	みんなで元気アップ体操	はじめてのフレイル卒業生等に体操支援
9月	二層協議体（絆あんしん連絡会） 認知症サポーター養成講座	あんしん協力員話し合い、地域課題など検討 認知症普及啓発
10月	はじめてのフレイル予防教室 自立支援型地域ケア会議 もの忘れ相談	二次予防対象者へ体操支援 認知症が心配な方に医師が話を伺う
11月	二層協議体（絆あんしん連絡会） 地域ケア会議（中会議）	あんしん協力員話し合い 地域課題など検討、圏域課題など検討
1月	広報紙発行「五色桜たより」 もの忘れ相談 みんなで元気アップ体操 地域ケア会議（報告会）	絆あんしん協力員等へ配布 認知症が心配な方に医師が話を伺う はじめてのフレイル卒業生等に体操支援 検討事項を区に報告
2月	認知症サポーター養成講座 地域ケアネットワーク	認知症普及啓発 西部ブロック ケアマネ研修会
3月	二層協議体（絆あんしん連絡会） もの忘れ相談	あんしん協力員話し合い 認知症が心配な方に医師が話を伺う
毎月第2木曜日	支援センター連絡会	足立区内25か所包括支援センターが集まる連絡会
毎月第3月曜日	西部ブロック会議	西部ブロック6か所の包括支援センターが集まる連絡会（鹿浜 主担当：8月・2月）

足立ブロック組織図 (R3年度)



MEMO



Heart to Heart