

2024(令和6)年度 社会福祉法人一廣会 金井原苑 事業報告書

I 全般報告	2 ページ
重点施策	
II 事業内容	
1. 事務課	3 ページ
2. 地域福祉課	5 ページ
通所介護・予防(デイサービス)	5 ページ
小規模通所介護事業所 (桃の木停2事業所)	7 ページ
訪問介護事業	9 ページ
訪問看護事業	10 ページ
居宅介護支援事業	12 ページ
片平地域包括支援センター	15 ページ
高石地域包括支援センター	17 ページ
栗木台地域包括支援センター	20 ページ
3. 生活援助課(特別養護老人ホーム・・ショートステイ)	23 ページ
相談	23 ページ
介護	26 ページ
医務	29 ページ
栄養	31 ページ
ショートステイ(短期入所生活介護)	33 ページ

I 全般報告

2024(令和6)年度は、「第9期かわさきいきいき長寿プラン」(高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画/R6~8)の初年度であり、介護報酬改定もありました。結果としてプラス改定ではありましたが、更なる物価高騰に加え、人件費や採用経費の高騰などを補える水準ではなく、またコロナ関連補助金も無くなった上で、感染対策は継続して行う必要もあり、法人を取り巻く経営環境は益々厳しさを増している状況の中での事業運営となりました。

法人として開設30年目を迎える年度であり、より良いケアや丁寧な相談支援を目指す姿勢を、基本理念に基づき再確認し、地域に開かれた施設としての積極的なサービス提供や地域連携活動に挑戦して参りました。特養では、平日の面会予約や面会場所の制限を撤廃して、ご家族に自由に各フロアの食堂や居室まで入って頂き、日常生活を見て頂けるようにしました。

また夏祭りや秋祭りというイベントも、コロナ禍で制限を設けざるを得ない期間が長く続いてきましたが、苑全体のイベントとして各部署が協力して、「人が集う苑」の姿を復活させることに注力しました。施設のご利用者、ご家族に楽しんで頂く為の企画であるのはもちろんですが、同時に職員、特に多くの新人職員にとって、苑の運営が多くの地域の方々やボランティアさんによって支えて頂いているという事を再認識できる機会となりました。

また11月には、片平地域包括支援センターが、小田急多摩線の五月台駅前に移転し、目指してきた3包括の「駅前包括」体制に向けて一歩前進しました。さらに事務所面積も広くなり、地域交流スペースや福祉機器展示コーナーも設置することができました。

上記のような厳しい環境下ではありましたが、法人としての事業収益は、各事業所職員の健闘により比較的堅調に推移しました。しかし事業の安定継続のためには人員体制の強化が急務であり、人材確保に尽力して参りましたが、派遣職員費用や人材紹介会社等への紹介料等の求人コストも増大してしまいました。今後も事業運営の安定には、人材確保と同時に職員定着が最重要課題であると認識しております。中間業者に依存しない採用活動の模索を行いながら、就労環境の改善と職員のやりがいの醸成に取り組んで参ります。

物価高騰や人材不足など厳しい経営環境は、今後も継続していくという覚悟で、持続可能な法人経営とともに、地域の中で「選ばれる施設」であり続けることを目指して参ります。

重点施策

1. かないばら苑は、開設30周年に向けて、「その人らしさに寄り添う」や「地域とともに」という基本理念を再確認し、より積極的なご利用者支援や地域活動に挑戦します。
2. 「ケアする職員を支える法人」
「人と地域を支える喜び／誇りある仕事／ワクワクする毎日」を体感できるような働きやすい職場環境を実現することで、より質の高いサービス提供を目指します。
3. 地域ケア圏域を意識した安心プランを、地域と対話して作成します。
＊地域の困りごとを解決する場として地域ケア圏域会議の常設化
4. “いろ”のある暮らし 人が集う苑
あふれる「音楽」と「ばら」、そして「笑顔」、地域の“活きる”拠点として、五感で楽しむより豊かな彩りある日々を創出していきます。

Ⅱ 事業内容

事務課

【事務課】2024年度 事業目標

- 1 暮らしたい、働きたい、来苑したい、人が集う“苑”づくり
- 2 事務課体制の強化 —— 業務連携と情報共有の意識づけ

1. 人材採用・人材育成（働きたい施設づくり、自己実現：やりがいの持てる仕事）

①新卒（第2新卒含む）年間3名以上の採用

年間採用計画とそれに基づく実践（採用手法の再検討、就職イベントへの参加、学校訪問、実習生・インターンシップの受入連携、初任者・実務者研修、施設見学会など）

②組織力強化に繋がるバランスのとれた人材採用（必要とする職種や役割を考慮した人選）

介護人材不足における市場分析と有効な採用方法の選択と実施

③“かないばら”ロイヤリティーの向上と専門職としての福祉人の育成

開設30周年に向けたチーム“かないばら”の強化と、法定研修に加え、介護知識や技術、制度、地域福祉、ボランティア等、専門職としてキャリア形成に繋がる研修プログラムの実施

【報告】

⇒新卒採用については、年度途中よりエントリーシステムを導入したものの、結果1名のみの採用にとどまった。看護職やケアマネ採用は充足したものの、介護職については昨年度に引き続き、厳しい状況が続いている。人材育成における職員への研修については、十分に機会を提供できなかった。

2. 暮らしやすい、働きやすい環境整備 —— 離職率12%以下の実現

①ご利用者、職員がより快適に暮らせる、働ける施設環境の整備

ご利用者の生活空間（居室、フロア等）や職場環境（ワーカー・休憩室等）の点検・整備

②就業規則、規程等の再確認、検討・整備

勤怠管理システムから就業実態の把握・分析を行い、就業規則、規程等の検証・整備を行う

【報告】

⇒施設環境の整備について、ワーカー室やトイレ整備は十分にできなかった（次年度計画へ）。勤怠管理システムを1年間運用したことで、管理者が各職員の業務管理を把握できた。次年度はそれをもとに就業規則や規程類を検証していく。離職率15.2%（3/31時点）と前年度より1.5%増となった。退職理由はそれぞれであるが、長年かないばら苑に尽力いただ

いた職員が退職したこと、新たに入職した職員の定着ができていないことなどを踏まえ、働く環境や労働条件の見直しなどについての検証、改善は急務となっている。

3. 事務課の業務改善とフォローアップ体制

①事務課の業務改善に伴う体制づくり

業務把握・整理を行うことにより、事務課内・外での業務連携体制をつくる

②課題解決に繋がるコミュニケーション力の育成

業界・専門的知識だけでなく、社会情勢や地域情報、自身の得意とする、興味のある情報を職員間で情報共有できるチーム（アイデアのシナジー効果をつくる）

【報告】

⇒事務課の業務改善を実施する以前に、事務課職員の退職が多い 1 年となってしまった。業務がかなり属人化していることで、退職する職員から新しく担当する職員への引き継ぎも難しく、引き継ぐ職員にも大きな負担をかけてしまう結果であった。次年度は新しい職員も入職することもあり、改めてチームづくりを進めていく。

地域福祉課

<通所介護>

【桜坂デイサービス】 2024 年度 事業目標

- 1 自立支援を通じ在宅生活の継続に役立つサービスの提供に努める
- 2 サービス及び業務の改善を進めご利用者の満足度を高めご家族との信頼形成を図る

1. 日常の生活状況を把握し、在宅生活を継続するためのケアを展開する

- ・「自分はこう在りたい、こうしたい」という言葉に耳を傾け、その実現に向けた支援を行う。

【報告】

⇒対象利用者様は少なかったが、数名の方を対象に実施できたが、継続的に行えなかった事で課題は残る。

- ・懇談会を行い、家庭生活上の介護相談や幅広い分野での情報提供に努める

【報告】

⇒懇談会の実施が出来なかった。次年度に向けて開催方法など検討が必要。

- ・ご家族とのコミュニケーションを高め、より深い信頼関係を構築しデイサービスに対する理解と協力が得られるよう努める

- ・利用者ニーズ、家族ニーズを把握するための意向調査の実施

【報告】

⇒実施できず。意向調査の内容など事前に整理しておく必要がある。

2. 安定した利用者確保を目指す

- ・新規利用者の開拓として当事業の強みを明確にして居宅介護支援事業所へのアプローチを図る

- ・新規受入体制を強化して、迅速で丁寧な受入を行う

【報告】

⇒体制の強化に至らず安定した受け入れが出来なかった。次年度に向け体制の整備を行う事で安定した稼働率の維持と迅速な対応を行っていききたい。

3. 法人内の入居及び在宅サービスの連携を強化する

- ・ご本人・ご家族が不安なく在宅から施設への移行ができる支援や在宅での看取りができるようにするために法人内の在宅サービス事業所間の連携を強め情報共有がよりスムーズに

行えるシステムを構築する

- ・桃の木停との連携を強化する（職員間、状態変化によるサービス移行）

【報告】

⇒互いの受け入れ状況も影響されるが、サービスが移行した際にはご本人やご家族のみならず、職員も不安や混乱が生じないように情報共有も含めてスムーズに行う事ができた。

4. チームケアを支える組織作り

- ・統一ケアをできるよう情報の精査と伝達方法を工夫する
- ・利用者満足度を高めるために業務全般の見直しを定期的に行う
- ・丁寧な言葉遣いと「挨拶」「ありがとう」を習慣化し「感謝」と「認め合い」、「仕事の誇りと成長」を培う

【報告】

⇒課題は山積しているが、少しずつお互いを認め合う関係性は出来てきている。次年度も働きやすい環境が構築できたらと思う。

5. 定期的な研修会の開催

- ・知識と介護技術及び資格を習得できる環境を整える
- ・多様化する介護ニーズに対応できる人材の強化を図り根拠と納得のある介護技術を習得する

【報告】

⇒内部研修は会議を通じてなど学びの機会を作る事ができた。

⇒外部研修等への参加をすることができなかった。次年度に向け参加を促していく。

<小規模通所介護>

【桃の木停 かたひら・ふるさわ】2024 年度 事業目標

- 1 地域の方々と気軽に行き来し 支え合いながら 温かな場所を作っていく
- 2 認知症の当事者様も家族様も安心して暮らせる まち作りに貢献する

1. 地域との関りを作っていく

- ・外部で開かれている、家族会や認知症の勉強会等に参加し、交流を深めていく

【報告】

⇒下半期では認サポや外部の家族会に参加する事は出来なかったが、2 件の勉強会に生徒として、講師として参加する事ができた(12 月 2 日稲田秀樹氏講演会、1 月 14 日(火)回想法)

欠員体制の中、調整、参加が難しかったが昨今、利用者支援だけでなく家族支援、認知症の勉強は急務であり、来年度も職員確保を進めながら行っていく

- ・外部で開かれている勉強会などの情報収集を行う

【報告】

⇒川崎市認知症ネットワークやおれんじあさおからの情報を頂きながら、情報収集する事ができた

- ・交流を通して、「認知症ケアは桃の木停」と認識して頂けるように研鑽していき、地域に必要とされる社会資源として、認知症ケアの相談(家族相談含む)や啓発活動を行っていく

【報告】

⇒12 月桃の木停合同家族会、1 月傾聴グループに対する回想法、2 月～3 月運営推進会議にて家族様やボランティアの方々、地域の代表者の方々に対して、桃の木停の存在及び、現在困っている事等、意見交換をする事ができた。ボランティアの方々からは、回想法の道具の使い方や、認知症の方と接する時のポイント等質疑応答をしながらお伝えする事ができ、交流と共に啓発的活動も行う事ができた

2. 桜坂との連携強化

- ・共通の利用者情報を共有し、お互い良いケアを発見して還元する

【報告】

⇒毎月の推進会議で共有を行う他、随時ナレッジ等でも共有を行う事ができた

・状態変化により利用者様がスムーズにサービス移行できる体制作り

【報告】

⇒互いの受け入れ状況も影響されるが、サービスが移行した際にはご本人やご家族のみならず、職員も不安や混乱が生じないように情報共有も含めてスムーズに行う事ができた。

・桃の木停、桜坂共同作品造り

【報告】

⇒上半期では着手する事が出来なかったが、10月より本格的に着手し、1月には完成。かないばら創設30周年に向けて掲示する事ができた。

・認知症ケア合同ミニ研修

【報告】

⇒7月:2択式問題集(長田主任)、9月:BPSDに関する研修(木村チーフ) 実施

下半期では、11月:選択式問題+ディスカッション(小宮山)、2025年1月認知症DVD鑑賞(高塚)

<訪問介護事業>

【訪問介護】2024 年度 事業目標

- 1 持続可能な体制強化を図ります
- 2 地域に向けて情報発信をしていきます

1. 利用者に安心してもらえるヘルパーステーションを目指します

- ・確実な業務ができる体制をつくる

【報告】

⇒サ責業務の体制は整いつつあるが、マニュアルの整備や勉強会が下半期に開催できなかった。

- ・IT ツールの導入により、多職種連携がすみやかに行える

【報告】

⇒ヘルパーからの報告がタイムリーにわかることで、報告をすみやかにできるようになった。

2. ヘルパーとしての達成感や、やりがいを感じる事ができる事業所づくり

- ・ヘルパー獲得のための取り組みをする

【報告】 ⇒初任者研修は参加者が少なく対象者がいなかった。

- ・チームのケアの成果を発信する

【報告】

⇒かないばら通信は未着手。ブログ「かないばら苑な日々」には 2 月ヘルパー研修の様子を掲載できた。

3. ヘルパーステーションとして、地域貢献につながる活動を行う

- ・地域の活動に協力ができる。

【報告】 ⇒着手できなかった。

4. スキルアップができる研修の開催ができる

- ・ケアのブラッシュアップができる。

【報告】

⇒事例も盛りこんだ研修にしたことで、ブラッシュアップにつながった。また、ヘルパーがケア発表をできる機会を作ったことで、スキルアップにつながる取り組みになった。

<訪問看護事業>

【訪問看護】2024 年度 事業目標

地域で最期まで思いのまま暮らすことを支援できるステーションづくり

1. 予防から最期まですべての段階を支えていけるステーションづくり

1. スタッフを増員して、事業運営を安定化させる

24 時間対応を持続的に行うことができるように、体制を整えていく。

予防の段階から、支援が必要であれば、積極的に受け入れていく。

持続的な事業運営を行えるように、単月黒字化を達成。

【報告】

⇒非常勤看護職員の 4 月および 12 月の入職、常勤看護職員の 2025 年 4 月入職により看護スタッフの増員を実現。

⇒ギグワークアプリを活用した施設見学者へのアプローチおよびInstagram開設を通じた求人施策の展開。

⇒年間黒字化に向け、利用者増加を図る営業施策の強化が必要。

2. 利用者をチームで支えていく

月 1 回カンファレンスを開催して、情報共有を図る。

他事業所と共通するケースを、社内情報共有ツールを積極的に活用するなど、

シームレスかつタイムリーな情報共有の実現。

【報告】

⇒訪問看護カンファレンス（毎月 1 回）に加え、週 2 回の朝のミニカンファレンスを導入し、利用者情報の共有および相談機会を増加させた。

2. 小さな困りごとでも気軽に相談してもらえるステーションづくり

1. 強みや活動を PR していく

フットケア、環境調整、終末期ケアに力を入れていき、活動の PR を行っていく。

2. フットワーク軽く、即日対応する

新規依頼やその他の相談に対して、即日対応を行う。

3. ちょっとした無料出張相談を行い、地域の方のウェルネスに貢献する

定期的な訪問看護を利用する状況でないような方に対しても、看護師目線でのちょっとした健康相談や、環境調整のアドバイスなどの無料出張相談を行う。

【報告】

⇒新規依頼に対する即日対応は継続して実施。

⇒無料出張相談に関するPR不足が課題であり、相談実績はなし。

⇒地域参加活動として、体操教室および靴の選び方講座の開催を実施。

3. ステーション全体のスキル向上を図る

Ⅰ. スキルアップにより、ステーションの強みを伸ばす

各自の強みを生かしながら、テーマ設定をして学習。学習内容の共有。

【報告】

⇒学習時間の確保および学習内容の共有方法の確立が今後の課題。

<居宅介護支援事業>

【居宅介護支援】2024 年度 事業目標

共に備える ～暮らしを支える計画元年～

1. 令和6年度介護保険改定に伴う居宅介護支援事業の基準変更事項の策定に伴い、新たに追加された事項について遵守する

(1) 令和6年度介護保険改定に伴う居宅介護支援事業の基準変更事項の策定に伴い、指針やマニュアルの見直し、新たに追加された研修・訓練を実施する

・虐待防止のための指針を整備し、虐待発生時の対応手順(マニュアル)見直しをする

【報告】

⇒6/25 居宅内で虐待委員会、事例検討等行う。指針・マニュアル見直しは下期予定。

・感染症の発生及び蔓延防止のための指針を整備し、感染症発生時の対応マニュアルの作成及び見直しをする

【報告】

⇒7/27 食中毒研修行う。10/29 にマニュアルと指針の見直しを行う。

・感染症や災害発生時における利用者に対する継続的な支相談支援の提供や中断時における早期の業務再開の手順、非常時に置ける事業継続の方法を定めた業務継続計画見直しをする

【報告】

⇒9/28「運転中に震度 6 以上の大地震に遭遇したとき」を想定し、机上訓練を行う。検討を深めると同時にマニュアル作成及び業務継続計画の見直し実施する。

・虐待の未然防止・早期発見のための研修実施、ヤングケアラーや障害分野等の勉強会に参加する

【報告】

⇒8/31 居宅内部研修にて虐待研修実施。虐待の未然防止と早期発見の研修は 10/29 に内部研修にて実施する。ヤングケアラーの勉強会については、2025 年 1/28 に内部研修にて「厚労省から「介護保険サービスの支給事務等においてヤングケアラーを把握した場合の対応方法についての通知」を理解する。2/12 に外部のヤングケアラーについての勉強会にケアマネ全員が参加する。

- ・業務継続計画に沿って感染症及び蔓延防止のための研修及び訓練を実施する
- ・業務継続計画に沿って災害（地震・風水害）必要な研修及び訓練を実施する

【報告】

⇒9/28「運転中に震度 6 以上の大地震に遭遇したとき」を想定し、机上訓練を行う。10/1「171 災害用伝言ダイヤル」への録音訓練実施。

2. 災害時に自ら避難することが困難な高齢者の避難支援のための「個別避難計画」への試み
(1) 個別避難計画について理解を深める

- ・個別避難計画作成のための情報収集及び勉強会参加等

【報告】

⇒個別避難計画作成についてマニュアルを内部研修等で読み込み、川崎市の情報管理 ツールに全利用者の情報を打ちこみ作業を終える。避難地域在住者かどうかなど抽出、実態把握を行う。下期も継続して新規利用者等追加していく。

- ・個別避難計画を作成する

【報告】

⇒抽出により優先度が高く、今年度中に「個別避難計画」作成の該当者は3名となるが、1 名は支援が終了したため 2 名が計画を作成する。2025 年3月に市へ提出を行うが、提出方法等に訂正があり、5 月に改めて提出予定。なお個別避難計画作成については 2025 年度も行い、市への協力を継続していく。

3. 災害等緊急時に支援持続可能な副担当制の確立

- (1) 新規利用者へのケアマネ2名体制での訪問を徹底する。また、多問題ケースや緊急性の高いケースへ副担当者を新たに配置する

【報告】

⇒概ね計画通り実施。

- ・新規利用者に副担当を配置する。毎月のカンファレンス等で副担当者の見直しを行い、必要時にケアマネ2名で訪問する。

【報告】

⇒概ね計画通り毎月同行訪問実施。2025 年3月にケアマネの退職者がいたため、副担等無しのケースが増加したため 2026 年度も継続して副担当紹介を継続していく。

- (2) 毎月のカンファレンスにおいて、災害時の利用者の安否確認の優先度や避難における課題を抽出し、ケアマネ全員で情報を共有する
- ・毎月のカンファレンスにおいて、居宅災害時利用者安否確認シートを担当別に作成し、災害時の利用者の避難における課題を抽出し、ケアマネ全員で情報を共有する

【報告】

⇒計画通り実施。毎月防災リュックの中に「居宅災害時利用者安否確認シート」を新しいものと入れ替え作業を行う。

<片平地域包括支援センター>

【片平包括】2024 年度 事業目標

地域との対話を続けながら、中長期的な事業所運営を考える。(複数年計画)

【年間報告】

⇒職員の人材育成と定着と利用者・家族の個別課題から地域課題まで対話を継続中

1. ACP(アドバンス・ケア・プランニング)

○人生会議について利用者・家族・地域・専門職(ケアマネ・サービス事業所等)と共に考えます

○その人らしさに寄り添う、相談援助・他職種連携に努めます(医療・看護/福祉・介護)

○フォーマル・インフォーマルサービスを発信します(情報収集/周知・広報/創設)

【報告】

⇒ケアマネジャー対象 ACP 研修の実施 医療連携ケース年間 192 件

ACP について理解した上で、利用者・家族の相談援助を実践する
(医療連携・在宅看取り)

2. BCP(ビジネス・コンティニュティ・プラン)

○自然災害・感染症予防/蔓延防止対策について行政や区内包括と連携体制を構築します

①事業継続できる体制づくり

②計画に基づいた研修や訓練の実施

③居宅介護支援事業所・サービス提供事業所との連携(障がい者支援含む)

④評価と見直し(PDCA サイクル)

【報告】

⇒法人防災訓練・無線訓練・研修の参加 部署内研修の実施(通勤時間計測など)

簡易版 BCP 作成と見直し実施

3. QOL(クオリティ・オブ・ライフ)

○利用者・家族・地域の「生活の質向上」について考えます

①地域ケア会議の活用(個別・圏域・介護予防)

②地域活動・自主グループ活動の充実

③より良い相談援助・サービス品質向上(顧客満足度)は、職員満足度の向上から

④職員の定着と人材育成

⑤評価と見直し(PDCA サイクル)

【報告】

⇒個別ケア会議:年間 2 回 圏域会議:3 回実施 新たな地域活動立ち上げ 2 ヶ所
利用者・家族に寄り添う総合相談支援に努め、年間を通して苦情相談0(ゼロ)件
働きやすい職場環境づくりの継続・実践する

<高石地域包括支援センター>

【高石地域包括支援センター】2024 年度 事業目標

一人の課題はみんなの課題

～ネットワークの拡充と課題解決のチーム作りを目指して・2nd season～

Ⅰ. 地域力向上のバックアップを行うネットワークを構築する

・地域活動を見直し地域の居場所を定着させる

→千代ヶ丘セラバンドハッスルを千代ヶ丘セラバンドストレッチ体操とグルー名を変更。月2回
の内、1回は専門職や外部の講師を呼び体操指導を受けている。メンバーも少しずつ増加
傾向あり。

【報告】

⇒らくらくストレッチの講師が体調不良により継続できなくなってしまったが、参加者は活動を
継続してほしいとの希望。居場所として定着してきたと感じる。講師を代えて活動継続して
いく。

・認知症の理解や予防などの講座を展開し、認知症になっても安心して暮らせる地域づくりを
目指す

→7/13 有楽自治会館にて認知症サポーター養成講座を開催。ロバ部でもチャレボラや他認
知症啓発イベントへ協力した。

【報告】

⇒11/22 千代ヶ丘小学校4年生 95 名に認知症サポーター養成講座開催。また、区介護教
室の閉鎖や認知症介護者の介護負担を訴える声が多く、登戸診療所の協力によりカフェ
を開催。医師の講演会と座談会を行った。継続希望の声あり。

・多種多様なネットワーク作り

→9/8 には薬局や医療機関などと協力しライオンズ健康フェスタを開催。それいゆと協働しケ
ース訪問するなど連携が強くなってきている。

【報告】

⇒3/1 柿生第3民協主催の地域情報交換会に参加。つながりの薄い新万福寺の町会長とつ
ながることができた。また、地域リハ拠点、生活支援コーディネーター、市社協やあんしんセ
ンター、司法書士、行政書士など個別ケースで関わるが増えた。

2. 多種多様な課題と一緒に取り組めるチームをつくる

・困りごとを解決する場づくりとして地域ケア圏域会議を常設化する（安心プラン）

→今年度より回数を減らし、必要地域での開催を目指している。千代ヶ丘の高齢者住宅であるサンライズ千代ヶ丘で開催予定あり。

【報告】

⇒2/22 高石・多摩美の合同圏域会議を開催。地域資源や次年度新たに活動がスタートする公園体操の情報交換などを実施。3/18 には4月に開催される高石地区の防災イベントや高石公園体操発足に向けた圏域会議を実施し、支援者の立ち位置など擦り合わせを行う。

・ケアマネジメント調整会議を通じて CM の抱える課題を共有し、解決に向けて協働する

→7/18 に区役所にて DMAT 講師によるケアマネジメント調整会議を開催。平時の備えや災害時の想定を具体的に学び、CM の不安軽減を目的としシリーズ化している。

【報告】

⇒1/19 は7包括と CM 連絡会合同調整会議を開催。テーマはカスハラ。当日は緊急案件が立て込み参加できなかった。2/20 はあさお居宅共催で調整会議を開催。カンファレンスの進め方とし、市社協に協力いただき事例検討を行った。2/25 は片平・栗木台合同調整会議。新百合ヶ丘総合病院脳神経外科の寺西医師より講演いただく。

・自助強化を意識した災害時の備えについて普及啓発を継続する

→上記同様に CM 向けに調整会議を通して実施するとともに、地域向けにも普及啓発をしている。

【報告】

⇒西生田小学校での避難所運営会議に参加。地域の防災について住民と共にトイレの設営や非常用電気の使い方などを学ぶ。また、11/10 は万福寺の防災訓練に参加。手洗いチェッカーを使用し、災害時の手洗いについて啓発活動を行う。同様に車いす体験も実施。若い年齢層の参加が多かった。次年度4/27は高石の防災イベントに向け各機関と打ち合わせを進めている。

・複雑な課題を抱える困難ケースに対し、チームで取り組む意識を持つ

→高齢者世帯以外の課題を抱えるケースについて、それいゆとケース共有や同行訪問など数件対応している。また、薬剤師、弁護士や司法書士などとのケース対応も増加している。

【報告】

⇒上期同様、それいゆや計画相談員、在宅支援室、行政書士、保護課など参加した個別ケア会議3件実施。

3. 様々な場面に対応できる事務所運営を目指す

- ・日々の業務を見直し、業務の効率化を図る

→初回相談やケース記録、メモなどはエクセルを使用。少しずつ定着してきている。

【報告】

⇒事業所より送られてくるモニタリングや外部会議議事録、研修の資料などスキャンし保存するなど少しずつ業務の見直しを計っている。

- ・災害時も持続可能な事業所運営を目指す

→部署内防災訓練では防災用トイレを作り、汚物処理までのシミュレーションを実施。防災用品も点検し、ライトの明るさなども含めて確認している。

【報告】

⇒部署内防災訓練とシミュレーションの結果、持続可能な事業所運営のために最低限必要な備品などを揃えた。BCPの見直しはできず次年度に持ち越し。

- ・包括研修、内部研修、法人研修を活用し資質向上に努める

→法人研修は実施している。包括研修は体制不足で参加できていない。

【報告】

⇒後期も法人研修は実施したものの、包括の現任研修は体制不足や業務過多により参加できないものもあった。

<栗木台地域包括支援センター>

【栗木台地域包括支援センター】2024 年度 事業目標

- 1 区内で唯一、駅前に設置されている包括として、その利便性、PR 力を発揮した取り組みを展開することで、地域や関係機関とのネットワーク強化を図る。
- 2 地域共生社会の実現に向けて地域課題に対応できる地域拠点の確立と相談対応力の強化を行う。

1. 区内で唯一、駅前に開設されている包括として、その利便性、PR 力を発揮した取り組みを展開することで、地域や関係機関とのネットワーク強化を図る。

- ・『ほうかつカフェ』を継続する。駅前センターであるが、入りにくい印象を抱かれているため、センターを開放し気軽に来所できる機会を作る。センター入口の扉を開放出来る春と秋の 2 回で検討。

【報告】

⇒6/1 に開催し延べ50名の来場あり。血管年齢測定と押し花のワークショップを行う。

11/30にマルシェくりひらに骨密度測定会を出展。来場者87名。センターの周知活動に手ごたえがあった。

- ・『栗木台ネットオンラインサロン』を継続し、居宅介護事業所のケアマネジャーとの情報共有とケアマネジャー支援の場として毎月オンラインで開催する。

【報告】

⇒上半期計6回実施。内 8/1 は栗木台ネットオンライン研修を開催し21名の介護支援専門員の参加があった。下半期もオンラインサロン毎月開催。のべ参加者 55 名。その他、合同調整会議での研修を 2 回実施した。

- ・障害分野との連携強化のため、相談支援センター柿生との情報交換会を年 3 回開催する。

【報告】

⇒上半期は6月と8月にオンラインにて情報交換会を開催し、高齢と障害分野の情報共有を行った。下半期は12月、3月にオンライン開催し社会資源等の情報交換などを行った。

2. 地域共生社会の実現に向けて地域課題に対応できる地域拠点の確立と相談対応力の強化を行う

- ・地域活動の担い手不足を解消する取組を行う

【報告】

⇒はるひ野の高齢者施設より地域活動の場の提供の打診が包括にあり、生活支援コーディネ

ネーターと共に見学を行った。今後は集いの場を探している地域団体と生活支援コーディネーターが施設見学を行い、利用に向けて協議を進めることになっている。

→既存の地域活動を地域の困りごとを解決する場として地域ケア圏域会議に位置付ける

【報告】

⇒昨年に引き続き下半期に民生委員を対象とした生活支援コーディネーターとの協働事例を報告する地域ケア圏域会議を実施していく予定だったが、民生委員との日程調整が合わず、来年度 SC との圏域会議を調整していく方針となった。

・「ほそやまサロン」では、開催後のミーティングを課題抽出と解決策の検討が出来る地域ケア会議として定着するよう町会や民生委員などメンバーに働きかけていく。

【報告】

⇒参加者減少により、4 月の開催をもって一旦活動を終了することとなった。細山町会を基盤にした活動のため、町会の意向を踏まえて時期と内容を検討していく方針。会館の改修工事完了後に町会へ連携の打診をしているが進捗はなし。引き続き次年度への取り組みとして行く。

・三井細山自治会は民生委員が不在な地域であり、地域活動での見守り機能強化や町会との連携強化に取り組んでいく。

【報告】

⇒定期的に地域活動である「三井細山いづみ会」や「まるカフェ」に参加し、地域で困り事がある方、近隣に支援が必要な可能性がある方の情報収集に努めている。

・金程富士見地域では「コミュカフェふじみ」へ毎月参加してネットワーク強化を図る。

【報告】

⇒顔と名前を覚えていただき、ご相談ごとなどを伺うようになる。この夏に空き家にてカフェを立ち上げた方より、コミュカフェふじみにて、包括から情報提供をし、R6.6 から開始し適宜情報提供に伺って包括との関係作りをしている。

・麻生区老人福祉センターにおいて、栗木台包括エリアにおける「ロバくんづくりの会」を定期開催できるよう立上を働きかけていく。

【報告】

⇒今年より麻生区老人福祉センターにて「手仕事の会」という有志の方による、おしゃべりをしながら手芸にて誰かの役に立つものをつくろうという会が始まった。そちらに認知症マフの情報提供を行い、現在認知症マフづくりを行っていただきながら、今後、認知症に対する

理解を深めていただけるよう働きかけを行っていく。毎月センター職員が参加し活動の定着、促進を図っている。

- ・「マロンカフェ」の圏域会議で地域課題に挙げた新たな居場所作りについて、生活支援コーディネーターと協同して支え合い地域交流スペースで検討を進めており、立ち上げに向けて地域住民や関係機関との協議を進めていく。

【報告】

⇒「マロンカフェ」内での圏域会議を経て、第1層生活支援コーディネーターと第2層生活支援コーディネーターが地域住民の新たな居場所づくりを支援し、9月から常念寺での「おしゃべり広場」が立ち上がった。主体は地域住民であり、広報などの協力として包括支援センターが関わっている。相乗効果でマロンカフェの参加者も増加している。

生活援助課

(特別養護老人ホーム・ショートステイ)

< 相談 >

【特養相談】 2024 年度 事業目標

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

1. 稼働率の維持と確保

- ・特養の申し込み者や待機者に対して細やかな情報提供を行い、待機している間を孤立させずに“伴走”して入居までの支援を行います。
- ・主に手続きの中での、関係各所や家族との連携を強化していきます。

【報告】

⇒相談受付時より丁寧に説明と傾聴を心掛け対応を行った。入居と至るまでも必要に応じ適宜ご家族とのやり取りを行った。

- ・入居待機者年間 50 名を確保する。(4.16 名/月)
- ・月末時点での待機者 5 名確保を達成する。

【報告】

⇒前期は順調に推移しておりすぐにご案内に進まないとお断りしていたケースもあったが年末年始にかけてご逝去が相次ぎ結果的に待機者ゼロの期間も多く生じてしまっている。申込自体が半減している世情もある為、次年度はよりスピード感を持ちアプローチをしていく。年度内の新入苑 34 名。

- ・特養見学6件/月、事前面接4件/月を実施する。(特養会議にて報告)

【報告】

⇒事前面接は状況に応じだが見学は飛入りも含め随時対応が来ている。

- ・新体制により、属人化しないような整備や業務フローの改善を図っていきます。

【報告】

⇒定期的な相談員会議を行い、情報共有をしていく事で主担当を置かずに病院や施設、ご家族とのやり取りを行えている。

2. 地域に根ざしたサービス、繋がる支援

- ・切れ目のない包括的なサービス提供を行うために、法人内事業所の連携を強めます。

【報告】

⇒地域福祉課会議には 8 月より出席。また、居宅デイ・SS 等同法人内在宅部署との情報共有は随時行っている。

- ・相談員部会を随時開催し、近隣施設との関係性を強め、自施設で入居者を受けられない時に、相談し支援を繋げることで地域住民が安心して生活することが出来るネットワークを構築する。

【報告】⇒未実施

- ・地域にて特養説明会を随時開催する。(3包括以外も実施する)

【報告】⇒未実施 片平包括の企画、あさお第2民協の見学会にて特養の説明を行う。

3. 相談援助職として専門性の向上をはかる

- ・相談業務の標準化や簡素化を常に検討し、相談業務の円滑化を図る。
- ・入居前の事前情報の共有を各専門職と行う。
- ・入居進捗の可視化を行う。

【報告】

⇒常に相談共有をし偏った支援にならない様に心掛けている。また、入居検討の時点で課題が表出している場合は特に他部署(介護・医務・栄養)と共有をしスムーズな受入れとなる様心掛けている。

- ・相談援助職のインプットとして、介護保険法をはじめとする法の理解、ケア技術などの相談援助職のアウトプットとして、実習生指導を行う。

【報告】

⇒実習の受け方については次年度検討が必要

- ・生践情報の収集、人間観の確立、相談面接技法等の向上のため積極的に外部研修に参加する。

【報告】⇒未実施

・生活の購買を意識した生活費管理を行う。(入苑後1週間カンファにて確認)

【報告】

⇒下半期よりこれまでの口座作成をし、施設で金銭管理を一部行うスタイルを変更。希望者については解約の支援も行う。また、新規ご利用者については口座作成ではなく、指定口座からの引き落としへ変更を行っている。

< 介 護 >

【特養介護】 2024 年度 事業目標

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

1. 入居者ごとの『その人らしい』ケアを大切に。

グループケアの再確認を行い、個別のケア、レクリエーション、企画を実践する。

- ・居室担当業務の役割を明確にし、業務内容の見直しを図ると共に、個々に寄り添ったケアを実践していく。

【報告】

⇒居室担当業務のマニュアルを見直し、グループ会議にて周知を行った。ご家族とのやりとりを含め、ケアにおけることを担当が中心となって発信し、日々のケアに繋げることができている。

- ・面会制限を緩和しご家族やボランティアが生活の中に入ること、ご入居者の「会いたい」「やりたい」を共に実現する。

【報告】

⇒平日は制限なし、土日祝は予約制を継続しているが、5 月からは更に面会制限を緩和していく。外出も個別ではあるが行うことができおり、ご家族との外出や自宅に外出する支援も行うことができた。

- ・ご入居者やそのご家族の思いを引き出せるよう、家族面会などを通し密にコミュニケーションを図っていく。

【報告】

⇒ご家族が以前よりもフロアにいる時間ができ、職員もご家族と話をする時間が増えたことにより、ご入居者、ご家族の意向を把握しケアに繋げやすくなった。だが、面会に来るご家族は決まってきているため、面会頻度の少ないご家族へのアプローチをしていく必要がある。

- ・グループ別家族懇談会を実施し、グループの活動や職員について知って頂く機会を設け、アンケートにて家族ニーズを抽出し日常のケアに活かしていく。

【報告】

⇒2 月 3 月で各グループ家族懇談会を実施した。あじさい 14 家族、とまきば 13 家族、あやかな 14 家族が出席してくださり、各グループが職員紹介、活動報告などを行った。

あじさいグループは芋煮企画も一緒に行い、2 家族ではあるが一緒にお手伝いいただき、非常に好評であった。家族会を通し、職員とご家族がゆっくり話をする時間を設けることができご家族の思いも聞くことができた。

2. 人材育成の仕組みを再構築し、専門職としてのスキルアップを図っていくと共に、職場環境を整備し、職員定着に繋げていく。

- ・カウンターパートナー制度を実践し、業務の習熟度など定期的なチーフとの面談にて共有する。

【報告】

⇒カウンターパートナーを決めるが、もともとの欠員や急な欠員等により徹底することが難しかった。定期的には行えなかったが、チーフとの面談は適宜行った。

- ・新人職員に対し通常の OJT と合わせて、基本的なケアの確認期間を設け（育成担当の配置）、独り立ち以降も定期的にケアの確認を行い、評価していく。

※新人職員入職時に、個別でのスケジュールリング（指導計画、研修計画、面談など）を行い、それを元に実践していく。

【報告】

⇒1.5 か月、3 か月の期間の中で独り立ちができるよう、各グループで指導を行っているが、育成担当の配置が出来ず。個々に合わせたスケジュールリングには至らなかった。

- ・ケアや業務とは別に精神的な部分のフォロー（定期的な面談）も行い、各チーフや人材育成担当とも情報共有しながら職員を育成、サポートしていく体制をとる。

【報告】

⇒育成担当の設置には至らず。業務とは別に、課長、チーフが面談等を適宜実施することはできた。

- ・中堅職員に向けて定期的な研修を実施し、課題の把握や目標達成への取り組みなど、チーム（グループ）を支える役割を担えるような意識づくりを行う。

【報告】

⇒欠員などにより実施できなかった。来年度は外部研修に参加できるように計画を立てていく。

- ・職員の過ごす場所（休憩室、ワーカー室、トイレなど）の整備を行い、気持ちよく働けるような環境づくりを行う。

【報告】

⇒実施できておらず。来年度整備を行っていくよう計画に組み込む。

< 医 務 >

【医務】2024 年度 事業目標

「生きる」を支える看護

1. 御入居者・御利用者に寄り添い「生きる」を支える看護

- ・介護職と共に御入居者の基礎疾患や加齢変化を理解し一人一人に合った企画・イベントを提案し楽しい生活が成り立つよう支援します。

【報告】

⇒9/25 高齢者検診 74 名実施済み。

⇒外出・面会制限の緩和により介護職と連携し御利用者の健康状態に合わせ、外食の付き添いやグループイベント(芋煮会・飲茶・寿司企画等)への支援を行った。

- ・ショート相談員、他職種と連携しショートステイ御利用者と家族のニーズを知り安全かつ安定した生活の確保に繋がります。

【報告】

⇒緊急ショートの依頼に対し離席等の必要な感染対策を行いショート利用につなげた。

2. 生が終わる時まで御利用者と家族と共に

- ・人生の終焉を迎える人と見送る人の心の変化を受け止め尊厳を守り「その人らしい」看取りケアを実践します

【報告】

⇒4/1～3/31 までのご逝去者 34 名、内看取りケア 25 名。病院でのご逝去 3 名だった。

⇒看取り期前から些細な変化でも御家族へ報告をしている。御家族は御利用者の心身の変化を知り共に過ごせる時間は長くはない事を察する。御家族より看取り期に至るまでの経過を知ることによって心の準備ができたとお言葉をいただいている。

⇒急変により救急搬送し看取り前提での帰苑者 2 名。ご家族、職員に見守られ医療ではない自然な最期を迎えられた。

3. 感染症対策

- ・川崎市感染症週報や嘱託医の見解等をベースに情報収集し感染症対策に努めます

【報告】

⇒4 月、2F 入居者 5 名・6～7 月、3F 入居者 3 名コロナ感染。

1/1～入居者 15 名インフルエンザ感染、多職種連携による速やか対応により、重症者なく終息。

年間累計:コロナ 69 名・インフルエンザ 47 名だった。

⇒前施設で疥癬に感染し既に治癒との事で入居を受け入れるも 1 か所に発赤疹あり。様子観察の為居室にて感染対応、後日皮膚科受診、疥癬虫の卵あり。6/4~7/9 まで感染対応、御家族の協力と多職種連携により入居者・職員への感染なく治癒に至った。

⇒職員・入居者インフルエンザワクチン接種実施。

職員・入居者新型コロナワクチン接種実施。

⇒7 月法定感染研修実施済み。後期感染研修はここ数年減少していたノロウイルス対応策に重点をおき、感染管理認定看護師に講師を依頼、10/17 実施済み。

⇒新型コロナ 5 類移行後、マニュアルを改訂する部分が多々あり。現在見直し中。他部所と話し合い今年度中の完成を目指したが完成に至らず次年度持ち越し。

・感染委員会において感染症防止策を講じコロナ禍以前の様なイベント開催を目標とします

【報告】

⇒7 月 2 週目頃より新型コロナ感染者数が増加し 7/27 夏祭り頃には第 11 波となる。感染症防止の観点から御家族と御利用者の会食を中止とした。100%コロナ禍前の祭りの形は難しかったが食事以外では自由に過ごして頂く事ができた。結果、感染症罹患者を出すことなく開催できた。今後も感染状況を把握し感染対策に努める。

4.明るい職場環境

・互いに敬意を持ち謙虚な姿勢で接することを心掛け笑顔が溢れる職場を目指します

・プライベートを尊重し休暇の取りやすいワークライフバランスの取れた医務室を目指します

【報告】

⇒1 月以降、常勤 Ns1 名の退職により人員不足ではあったがパート職員の協力もあり毎月 1~2 日程度有給休暇を取得する事ができた。

< 栄 養 >

【栄養】 2024 年度 事業目標

- 1 その人に合わせた栄養・食事についての管理を行う。
- 2 おいしく楽しみとなる食事の提供ができる。

1. 栄養ケア・マネジメントの実施の継続

- ・科学的介護情報システム（LIFE）に沿って、摂取課題のある方々の栄養ケア・マネジメントを遂行する。

【報告】

⇒施設ケアマネージャー作成のケアプランの元、新規入所者、また病院からの退院者、プラン会議対象者に栄養ケア計画書の作成を行い、代理人様へ説明、同意を得た。また LIFE の必要事項データの入力を随時行った。

- ・また新入居・病院からの退院、状態変化等のアセスメントをきめ細かく行い、その方の状態にあった栄養ケアの提示をご家族に行えるようにする。

【報告】

⇒病院からの退院時や体調変化時について、所属グループの職員、医務職員から様子の確認、また、ご本人の食事のご様子等観察行い、計画書の作成・提示を行った。

- ・面会規制が緩まることにより、ご家族と入居者様が一緒に過ごす時間が長くなることで、お食事の場面に立ち会う事も多くなると見込まれる。そのような時間、またはプラン提示の時間等を利用して、お食事についてのご意向の聞き取り、内容についてのアンケート等を行えるようにし、委託業者へフィードバックできるようにする。

【報告】

⇒随時個別にお話しする機会を得ることはできたが、アンケート形式では伺うことができなかった。

2. 日々の献立内容の充実と改善

- ・2023 年度に給食委託業者の再選定を行い、現業者の継続となった。その結果を踏まえ、ご提供する食事の質の維持、向上のため、日々の連携をより密にとる。

【報告】

⇒毎日の朝礼や月ごとの食事会議、定例会、また苑内食事委員会で出た食事についての要望や感想等随時伝達、また共有し、次回献立等に反映できた。

・季節や年間の行事を反映した献立を立案し、ご提供できるようにする。

【報告】

⇒毎月の食事会議時、次月以降の行事や特別献立の立案、使用食材の検討等行った。

・職員食についても、炊飯ジャーや保温ポット等の利用により、できる限り温かい食事提供を行うなど、満足度向上に努める。またアンケート等で振り返りが行える体制を作り、今後に反映できるようにする。

【報告】

⇒ごはん、汁物はジャー等を使用しての提供は継続してできているが、例えばカレーライス時のカレールーと汁物の両方を温かい状態で提供することはできていない。アンケートについても行えなかった。

・食事委員会内での食事、おやつ企画の計画・実行を行う。

【報告】

⇒季節に合わせ、春のレモンシロップ作り（敬老会で乾杯）、秋のフルーツバイキング、冬の寿司企画、年度終わりにリクエスト食を行うことができた。

3. 入居者に合わせたより個別性を踏まえた食事形態の見直しを行う。

・嚥下調整食学会分類を参考に、委員会等で検討し、苑にあった食事形態の見直しを行う。

・摂食嚥下リハビリテーションの外部研修等に参加し、新しい知識を習得し、食事形態に生かせるようにする。

【報告】

⇒研修等には随時参加することができたが、検討、見直しはできていない。

< 短期入所生活介護 >

【短期入所生活介護】 2024 年度 事業目標

- 1 利用する事で在宅生活を継続していける様な本人・家族支援を行う
- 2 利用者・職員共に安心して過ごしていける環境作り

1. 在宅生活の継続を念頭に個別のケースにこまやかに対応できる体制の構築。

- ・初回のアセスメントだけではなく、利用開始後にも本人家族状況を把握し、必要なサービスの提案が出来る様関わります。また、収集した情報を共有する事でご本人には安心して、職員は適切にサービスを提供できる体制を持ちます。
- ・緊急時には他部署協議の上、特養ベッドの使用も含め可能な限り受け入れを行います。

【報告】

⇒共に随時行えた。

2. ご利用者が楽しく、不安なく過ごして頂ける様な業務組立、環境整備を行います。

- ・それぞれのご利用者の要望に沿ったサービスが提供できる様、業務の簡略化・アクティビティのプログラム化を検討、実施していきます。また、ニーズに合わせたボランティアによるレクリエーションの充足を目指します。
- ・R5.10月よりショートステイフロアが正式に増築棟へ移行。それに伴いフロア及び居室環境、必要物品の確認・整備を進めご利用者・職員が双方に安心して過ごせる様な環境作りを行います。

【報告】

⇒年間通し未着手。感染症対応の緩和も進んできている為、次年度は定期的な会議開催、特養との協力体制の再構築をおこなっていく。

※ 研修計画は特養介護と共通

2025 年度

社会福祉法人一廣会 金井原苑 事業計画

I 基本方針	2 ページ
重点施策	
II 事業内容	
1. 事務課	3 ページ
2. 地域福祉課	4 ページ
通所介護（桜坂デイサービス）	4 ページ
地域密着型認知症通所介護（桃の木停）	5 ページ
訪問介護（ヘルパーステーション）	6 ページ
訪問看護（訪問看護ステーション）	7 ページ
居宅介護支援事業（ケアプラン）	8 ページ
片平地域包括支援センター	9 ページ
高石地域包括支援センター	10 ページ
栗木台地域包括支援センター	11 ページ
3. 生活援助課	12 ページ
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	
介護	12 ページ
短期入所生活介護（ショートステイ）／生活相談	13 ページ
医務	14 ページ
栄養	15 ページ

1. 基本方針

2025(令和7)年度は「第9期かわさきいきいき長寿プラン」(高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画/R6~8)の中間年になります。昨年度の介護報酬改定によりプラス改定とはなったものの、物価高騰や人件費及び採用経費の高騰などを補える水準ではなく、法人を取り巻く経営環境は益々厳しくなっておりますが、持続可能な安定した法人運営を目指して参ります。

法人としては開設30周年を迎え、法人の基本理念を踏まえた上で、各事業所が目指すサービス提供の理念を明確化し、各職員の共通認識としての浸透を図り、より地域に開かれた施設として、質の高いサービス提供や積極的な地域連携活動に挑戦して参ります。

また法人が運営する3包括体制を中心として、地域の困りごとを掘り起こし、解決する場の常設を目指した「中地域安心プラン」を地域と対話しながら策定して参ります。

地域の中で選ばれる施設であるために、「人が集う苑、地域に参加する苑」として魅力ある施設を目指し、麻生区で“地域とともに”歩いていく法人として、「困ったときはかないばら苑」と認識して頂けるような、地域福祉のセーフティーネットとしての役割を果たすべく、包括的な在宅ケアを目指して在宅系と入居系サービスが切れ目なく展開できる事業連携をより一層推進します。

法人運営において安定した事業収益確保と経営組織の強化を達成するために、人材確保こそ最重要課題であり、法人独自の求人力向上を目指し、法人のブランディングや広報などの発信力強化に取り組んで参ります。また高齢者雇用や障害者雇用、更に外国人材の活用なども含め、インクルーシブな就労環境の整備を進めて参ります。

重点施策

1. かないばら苑は、開設30周年を迎えるにあたり、次の10年を見据えて地域共生社会の実現に資する中長期経営計画を、「かないばらPRIDE」に基づいて法人・各事業所単位で7Sモデルにて明確化します。
2. より質の高いサービスを提供するために、職員の「~したい」を大切にする苑・事業所であることを目指し、働きやすさとともに、仕事のやりがいを醸成する職場環境を実現します。
3. 地域包括支援センターを中心として、中地域安心プランを地域と対話して試作します。
(中地域とは地域ケア圏域のことです)
4. 「人が集う苑、地域に参加する苑」
五感で楽しむより豊かな彩りある施設を目指すとともに、麻生区における地域福祉のセーフティーネットとして、地域住民のお役に立てる法人を目指します。

【事務課】2025 年度 事業目標

- 1 暮らしたい、働きたい、来苑したい、人が集う“苑”づくり
- 2 新しい事務課の体制づくり

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 人材採用・人材育成

①新卒（第2新卒含む）年間採用目標 3 名

就職情報サイトの活用（エントリー～法人説明会・施設見学会～面接～採用）

学生・学校との接点づくり（就職イベントへの参加、学校訪問、実習生・インターンシップ、
初任者・実務者研修、ボランティアなど）

②紹介・派遣会社のみに頼らない人材採用

かないばら苑採用サイトの有効活用（タイムリーな必要人材の募集掲載）

ソーシャルリクルーティングの導入（SNS を使用した採用）、リファラル採用（職員紹介）

外国人人材の雇用（特定技能）等

③職員定着につながる研修プログラムの実施

法定研修に加え、介護知識や技術、制度、地域福祉、ボランティア等、専門職としての
キャリア形成に繋がる研修と、階層別研修プログラムの実施

2. 暮らしやすい、働きやすい環境整備 —— 離職率12%以下の実現

①ご利用者、職員がより快適に暮らせる、働ける施設環境の整備

ご利用者の生活空間（居室、フロア等）や職場環境（ワーカー・休憩室等）の整備

②就業規則、規程等の見直し検討・整備

人材採用・職員定着につながる就業規則、規程類の見直しに向けた現状分析

③職員みんなで取り組む働きやすい環境づくり

事務課が中心となり、隔月テーマを決めた職場環境向上キャンペーンの実施

3. 新しい事務課の体制づくり「仕事は本来楽しいもの」

①「ONE TEAM（ワンチーム）」 —— コミュニケーション第一

目標や価値観を共有し、互いに理解・協力できるチームづくり

②“個力”アップ —— 専門性の向上とシナジー効果

研修や学習機会を設け、個々の専門的知識を高めることでの組織力の強化

【桜坂デイサービス】2025 年度 事業目標

I 辛い所に手が届く、使いやすいデイサービスを目指して

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 利用者の安定的な確保を目指す

- ・居宅介護支援事業所、医療機関との連携を図る
- ・定期的に居宅介護支援事業所を訪問し、利用者確保のために情報収集と桜坂デイの特徴を明確化しアピールする。

2. 多職種協働によるチームケアを行い、適切な計画、実行、評価、改善を繰り返し実施することで在宅生活へ反映させる

- ・利用者のニーズに応えるためにアセスメントを強化し必要な支援計画を立てる
- ・ケアマネージャーや家族、関係機関等と定期的に連携を図る
- ・月 2 回事業所内のカンファレンス時間を設け職員の意見を反映しケアに活かす

3. チームケアを支える組織作り

- ・統一ケアをできるように情報の精査と伝達方法を工夫する
- ・利用者満足度を高めるために業務全般の見直しを定期的に行う
- ・丁寧な言葉遣いと「挨拶」「ありがとう」を習慣化し「感謝」と「認め合い」、「仕事の誇りと成長」を培う

4. 定期的な研修会への参加

- ・働きながら学びの機会を作る
- ・学びの場の提供（外部研修への参加）
- ・上位資格の取得をサポートする

【桃の木停 共通】2025 年度 事業目標

- 1 認知症の当事者様も家族様も安心して暮らせる まち作りに貢献する
- 2 地域の方々と気軽に行き来し 支え合いながら 温かな場所を作っていく

2025 年度 事業計画・実践計画 | | |-------| | 要 工程表 | |-------|

1. 人が輝く桃の木停 “利用者も!” “職員も!”

- ・職員の病気や年齢に関わりなく、多様な働き方を応援します
- ・“〇〇したい”という思いや願いを“カタチ”にする
- ・利用者同士、職員同士を繋ぐ場を作ります
- ・桃の木停として目指す認知症ケアの理念を明確にする

2. 地域との関りを作っていく

- ・川崎市認知症ネットワークの主催する家族会や認知症の勉強会
また Runtomo あさおに参加し交流を深めていく
- ・交流を通して、「認知症ケアは桃の木停」と認識して頂ける事を目標にし
地域に必要とされる社会資源として、認知症ケアの相談（家族相談含む）や
啓発活動を行っていく

3. 研修について

- ・最新の認知症ケア情報を学ぶ
- ・学びの機会を作っていく

【訪問介護】 2025 年度 事業目標

多世代にフィットするフレキシブルなケアで、地域に根ざした信頼のステーションへ

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 利用者様の「こうありたい」を叶える、心に寄り添うケアの実現

一人ひとりの想いを事業所内で共有し、心地よいケアを提供

- ・LINEWORKS の「ノート」機能を活用し、利用者様の大切にしている価値観をチームで共有
- ・リアルタイムで更新・共有し、いつでも「今の気持ち」にフィットしたケアを提供

2. チーム全員が輝く!お互いに認め合い、高め合う職場づくり

強みを活かし合えるフィールドを整備

- ・自分の得意分野を知り、メンバー同士の強みを理解し合う環境づくり
- ・強みを知り、成長し続けることで、より質の高いケアを提供

チームの一体感を高め、働きがいのある職場へ

- ・1on1 ミーティングを定期的を実施し、個々の成長をサポート
- ・サ責 3 名+ヘルパーによる 3on1 ミーティングを導入し、チームでより良いケアを提供

3. 参加型の研修を多く取り入れた年間スケジュールをたてる

テーマ別のヘルパー事例発表を行う

- ・タイムマネジメントを意識できるように「発表シート」を活用する
- ・ヘルパー事例発表をブログなどで外部に発信する

半期に 1 度、パワーポイントを使った研修を実施する

- ・利用者の事例をもとに作成し研修を行う

【訪問看護】 2025 年度 事業目標

Ⅰ 関わる人たちが「思いのまま」に生活できるように支えていくステーションを目指します

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

Ⅰ. 安定した運営の継続に向けて、人員の確保と定着を図る

Ⅰ-Ⅰ. 新規利用者および人材の確保に向けた取り組み

- ・地域の医療機関や関係機関との連携を強化し、円滑な情報交換を行う
- ・SNS や広報活動を通じて、ステーションの理念や取り組みを発信し、認知度の向上を図る

Ⅰ-Ⅱ. 業務の効率化と職場環境の整備

- ・業務の生産性向上を目的に、必要に応じて ICT ツールの導入を検討する
- ・情報共有の円滑化を目指し、ミーティングやコミュニケーションツールを活用する
- ・業務マニュアルを整備し、新入職員や中途採用者が迅速に業務に適応できる体制を構築する

Ⅱ. 職員および利用者が意見を出しやすい環境の整備

Ⅱ-Ⅰ. 定期的な面談とカンファレンスの機会の拡充

- ・定期的な面談で、スタッフの興味関心や不安を吸い上げる
- ・カンファレンスの機会を拡充して、利用者情報の共有をする

Ⅱ-Ⅱ. スタッフの意見を反映する仕組みの設置

- ・目安箱を設置し、スタッフが業務上の気づきや改善点を随時提案できる環境を整える
- ・提案があった場合、実現可能性を検討し、業務改善や利用者支援の向上につなげる

Ⅱ-Ⅲ. 定期的なアンケートの実施と環境改善

- ・年に 1 回程度、スタッフおよび利用者を対象としたアンケートを実施し、現場の声を収集する
- ・アンケート結果を基に、ステーションの運営やサービスの質を向上させるための施策を検討し、継続的な改善を図る

Ⅲ. ステーション全体のスキル向上を図る

Ⅲ-Ⅰ. スキルアップによるステーションの強みの強化

- ・スタッフの専門性向上を目的とした研修や勉強会を定期的に行う
- ・スタッフ同士が学び合う機会を設け、知識や技術の共有を促進する
- ・資格取得や外部研修への参加を支援し、職員のキャリア形成を支える

【居宅介護支援】 2025年度 事業目標

何が起きても受け止めるチーム力をつけよう! ～利用者・家族の思いに寄り添える支援～

2025年度 事業計画・実践計画

要 工程表

1. 寄り添う支援を行うために専門職としての技能を高める

(1) 多問題や適切な支援が進まないケースについて、課題を共有し、支援の方向性を検討する

・支援課題が複雑な利用者・家族について情報共有、支援目標の共有化を図る(毎月)

・複雑な支援課題の解決に向けた事例検討・研究を定期的に行う

(年4回 ※内1回は包括支援センターの職員を交えた事例検討を行う)

(2) 寄り添う支援を行うためのケースマネジメント力の強化

・困難ケースとの向き合い方について研鑽を積む(勉強会年6回)

・その人らしさを理解するための新たなアセスメント用紙を作成する

2. 法人の重点施策に沿って事業所理念を明確化する

・7Sモデルに沿って事業所内で検討し、作成する

【片平地域包括支援センター】 2025 年度 事業目標

I 地域との対話を続けながら、中長期的な事業所運営を考える。(複数年計画)

＜具体策(目標)＞ ヒト・モノ・カタチ「つながり」や「その人らしさ」を大切に

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 地域の声・利用者家族の声に耳を傾け、小さな声を大きなチカラに
 - ・外出支援について考える
 - ・居場所づくりを考える
 - ・やりたいこと、なりたい自分についてともに考える
2. 出会い・ふれあい・たすけあい、多様なつながりを大切に
 - ・地域ケア会議を通じて課題解決に向けたつながりを増やします
 - ・自然災害、感染症蔓延防止に備えたつながりを増やします
 - ・災害発生時でも安定した事業運営を目指します
 - ・事業継続計画(BCP)に基づいた研修計画を実施します
3. ヒト・モノ・カタチ、その人らしさを大切に
 - ・介護予防、認知症施策に全力で取り組みます
 - ・人材の定着と育成に取り組みます
 - ・総合相談窓口としての機能と役割の充実を目指します
 - ・ペーパーレスやりサイクル(再利用)など環境にやさしい事業所運営を目指します

【高石地域包括支援センター】2025 年度 事業目標

地域を支え、人に寄り添い、自分を大事に

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 地域を支える

- ・新しい居場所作り、住民同士の交流の機会をつくる
- ・ケア会議を通して多職種多機関の連携を強化する
- ・これまで抽出した課題に応じた取り組みを行う

2. 人に寄り添う

- ・介護サービスを考えるその前に意識した相談支援
- ・全天候型福祉を目指し、平時でも役立つ情報発信を行う
- ・複雑な課題を抱える困難ケースに対し、チームで寄り添う

3. 自分を大事に

- ・日々の業務を見直し、効率化を図る
- ・災害時も持続可能な事務所運営を目指す
- ・ワークバランスの実現を目指す

【栗木台地域包括支援センター】 2025 年度 事業目標

- 1 地域や関係機関とのネットワーク強化を図る
- 2 地域共生社会の実現に向けて地域課題に対応できる拠点の確立に取り組む

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 地域や関係機関とのネットワーク強化を図る

- ・駅前に開設されている包括として、その利便性、PR 力を発揮した取り組みを展開することで、地域や関係機関とのネットワーク強化を図るため『ほうかつカフェ』を継続する。

【具体的な取り組み】

駅前センターであるが、入りにくい印象を抱かれているため、センターを開放し気軽に来所できる機会を作るため「くらしのマーケットくりひら」に『ほうかつカフェ』として出展する。

- ・8050 問題等への対応力強化のため障害分野との連携を密に行う。

【具体的な取り組み】

相談支援センター柿生との情報交換会を年 3 回開催する。

2. 地域共生社会の実現に向けて地域課題に対応できる地域拠点の確立

- ・地域活動グループや民生委員、生活支援コーディネーターとの連携を強化し、地域課題に対応できる拠点の確立を目指す。
- ・地域ケア圏域会議の場として、地域活動や運営推進会議等既存の活動を活用する。

【具体的な取り組み】

○看護小規模多機能支え合い運営推進会議と共催の形で、地域課題を検討する地域ケア会議を定期的に行う。

○ほそやまサロン：開催後のミーティングを地域ケア会議として定着させるよう関係者に働きかける。

○三井細山自治会：民生委員不在のため、見守り機能強化や町会との連携を推進。

○金程富士見地域：「コミュカフェふじみ」へ毎月参加し、ネットワーク強化。

○栗木台地域：「ロバくんづくりの会」を麻生区老人福祉センターで定期開催できるよう立ち上げを支援。

○はるひ野地域：R5年で老人会が解散。生活支援コーディネーターと連携し、地域住民と共に、現在定期開催しているはるひ野スマホカフェ以外の集いの場の立ち上げを検討。

【特養介護】2025 年度 事業目標

- 1 「その人らしい」生活の実現、「想いを叶える」ケアの実践
- 2 職員が学びたい、働きたいと思える職場環境づくり

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 入居者ごとに『その人らしい』『想いを叶える』というケアの理念を7sモデルにより再構築し、職員の共通認識として浸透化を図る
 - ・居室担当が中心となり、ご入居者・ご家族の意向を聞き取り、個別ケアを実践していく。
 - ・QOL 向上を目指したイベントや企画を実施し、それぞれの生活に楽しみ、喜びを作り出す。
 - ・その人らしい居室環境の整備をし、心地よい空間作りを行う。
 - ・外出や外泊の制限を緩和し、行きたい場所に出かける、会いたい人と会える機会を増やす。
2. 人材育成の仕組みを再構築し、ケアの質の向上と共に、人が辞めない組織作りを行う。
 - ・カウンターパートナー制度を実践し、業務の習熟度など定期的なチーフとの面談にて共有する。
 - ・（特定技能制度）を活用し、外国人の登用もすすめていく。
 - ・新人職員に対し通常の OJT と合わせて、基本的なケアの確認期間を設け（育成担当の配置）、独り立ち以降も定期的にケアの確認を行い、評価していく。
 - ・ケアや業務とは別に精神的な部分のフォロー（定期的な面談）を行い、各チーフや育成担当とも情報共有しながら職員を育成、サポートしていく体制をとる。
 - ・職員の階層別研修を実施（外部・内部）し、課題の把握や目標設定、達成への取り組みなど、育成担当・チーフが一緒になって考え、スキルアップを目指していく。
3. 人材育成の仕組みを再構築し、ケアの質の向上と共に、人が辞めない組織作りを行う。
 - ・職員の過ごす場所（休憩室、ワーカー室、トイレなど）の整備を行い、気持ちよく働けるような環境づくりを行う。
 - ・職員に対し、チーフ・介護主任が定期的な面談を行い、コミュニケーションを強化し、目標の共有と調整、モチベーションの向上、課題等の早期発見・解決をおこなっていく。
 - ・業務内容の見直しに加え、ICT 化を行い業務の効率化やサービスの質の向上を図る。

【特養 SS／生活相談】 2025 年度 事業目標

- 1 特養を在宅から連続した生活の場として頂ける様支援を行う
- 2 必要な時期に必要なサービスを受ける事が出来る様な相談支援の展開を行う

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 稼働率の維持と確保

- ・安定した待機者の確保を目指し入居申込書確認後速やかな連絡及び見学対応を行う。
すぐに繋がらないケースについてもサービスの提案などを行い間口の広い相談援助を行う。
- ・各々のケースについて俗人化せず相談員間で定期カンファレンス（会議）を行う事で速やかに検討会議を開催、待機者を作っていく。
- ・特養、SS を一体的に運営する事によりご利用者の状態変化や家族負担について把握。
在宅サービスと協働し適切な時期に入居へ繋がる様支援を行う。

2. 適切にショートステイをご利用頂ける様ベッド管理を行います。

- ・ショートステイは在宅生活を継続していく為のレスパイトとしての機能を主軸に持つ。
ロング SS は原則 2 床迄としつつ、緊急時等特養の空床ベッドを使用する事で受入れを行える様調整を行う。
- ・新規、緊急共に適宜相談をお受けし対応する。医療的な課題があるご利用者についても特養医務と協働し受け入れる体制を作る。

3. 制度理解や必要知識・情報の収集を行い適切な相談援助を行います。

- ・外部研修への参加を積極的に行い、相談援助技術向上の他制度理解を深めていく。

【医務】2025 年度 事業目標

- 1 御利用者の実情を踏まえ主体的に取り組み信頼される看護
- 2 危機管理に対する意識を高め災害と感染症対策に強い医務室

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 御利用者から信頼される看護を实践

- ・嘱託医、調剤薬局、訪問歯科、トラブル爪ケアと連携し御利用者の日々の健康管理に努める
- ・知りえたる健康状態を適切に御家族に伝える事による信頼関係の構築
- ・特養、ショートステイ御利用者のニーズの質を知り多職種連携によるサービスの向上

2. その人らしさを尊重した看取りケア

- ・身体状況と医療介入のバランスを見極め「最善の生を生きること」を支援

3. 感染症対策

- ・平時より新興感染症にアンテナを張り地域医療機関と連携し情報収集、対策を講じ感染拡大を防止する
- ・ワクチンの奨励と接種を実施し身近な感染症と突然やってくる感染症に備える

4. 災害対策

- ・被災と避難所での感染症発生をイメージした防災訓練の実施

5. 医務室看護師の一人一人が主体的（自らの責任のもとで行動する）に業務に取り組む

- ・自身の知識の不足部分に気付き自己研鑽に努める
- ・急変予測力を身につける

【栄養】2025 年度 事業目標

- 1 その人に合わせた食事・栄養についての管理を行う
- 2 おいしく楽しめる食事の提供

2025 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. ご入居者の高齢化、重度化が進むなか、より個別性を持った食事の提供を目指す。
 - ・食事内容の検討、食具等の食環境づくりに努める。
 - ・嚥下調整食学会分類を見据え、苑のご入居者に合わせた食事形態について、検討・見直しを行う。また、そのための外部研修等に参加し、新しい知識を習得する。
 - ・より良い多職種連携を行うことで、迅速な対応を行う。
2. 栄養ケア・マネジメントの実施の継続
 - ・科学的介護情報システム (LIFE) に沿って、摂取課題のある方の栄養ケア・マネジメントを遂行する。
 - ・LIFE に必要なデータ収集について、より詳細に行う。
 - ・また新入居・病院からの退院時等、状態変化のアセスメントをきめ細かく行い、その方の状態にあった栄養ケアの提示を行う。
3. 日々の献立内容の充実・改善
 - ・日常の献立だけでなく、季節や行事に合わせ、バラエティに富んだ献立を立案する。
 - ・食事アンケートや食事会議等を通じ、給食委託会社である(株)LEOC との情報共有を徹底していく。
 - ・職員食についても炊飯ジャーや保温ポット等を利用し、できるだけ温かい食事提供を行う等、満足度向上に努める。
 - ・食事委員会内での食事・おやつ企画が定例化できているので、継続して開催し、ご入居者の食事の楽しみの増大を目指す。