

2025(令和7)年度

社会福祉法人一廣会 金井原苑 事業報告

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	10 ページ
訪問看護事業	12 ページ
居宅介護支援事業	14 ページ
片平地域包括支援センター	16 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)	22 ページ
介護	22 ページ
短期入所生活介護(ショートステイ)／生活相談	25 ページ
医務	27 ページ
栄養	30 ページ

I 全般報告

2025(令和7)年度は、法人として開設30周年を迎え、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する一年とすべくスタートしました。

また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いる中でも、持続可能な安定した法人運営を目指して参りました。

法人として、外部の研修等にも積極的に参加し、2年振りに開催された第22回かながわ高齢者福祉研究大会には、研究発表を行う訪問介護職員の他、各部署の職員15名が参加しました。

恒例の夏祭りは近年の酷暑による参加者負担も考慮し、次年度からは5月開催を決定した上で、10月に30周年記念感謝祭を企画し、法人各部署の職員が一致協力して準備を進めて参りましたが、開催前に特養、SS、デイにおいてノロウイルスの集団感染が発生し、終息まで2週間を要した為残念ながらイベント中止とせざるを得なくなり、次年度への持ち越しとなりました。

人材確保に向けて各事業所の欠員解消に注力した結果として年間34名を採用することができ、特養や訪問看護の医療職は充足し、ケアマネや相談員も新たな人材を得ることが出来ました。またインドネシア出身の特定技能5名を受け入れ、現場への定着も図りました。

しかしながら高騰する人材紹介会社等への紹介手数料や、欠員解消の繋ぎとして派遣職員や単発バイトを活用したことから、事業収益を圧迫する結果ともなりました。

結果として年間の事業収益は、収入が前年比102.8%と増収し、予算比でも99.5%を確保できましたが、人件費や求人採用費の増大により、収支差額は大幅なマイナスとなってしまいました。

安定した事業経営において、人材確保は最優先事項であり、法人として求人力向上を目指すと共に職員が辞めない組織作りに注力し、地域の中で「選ばれる施設」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(地域ケア圏域)安心プランを地域と対話して試作します。
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。

Ⅱ 事業内容

事務課

【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

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)

【報告】

⇒新卒採用2名採用(大学3年時苑にて実習および人材紹介経由)、インターンシップ
受け入れの実施(高校、大学)、初任者研修休校、実務者研修実施

②紹介・派遣会社のみには頼らない人材採用

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

【報告】

⇒かないばら苑採用サイトの見直し(求人情報、インタビュー等)の実施、紹介・派遣会社
以外の採用手法の取り組み、特定技能外国人材の受け入れ(5月面接・12月・1月
入職、インドネシア女性4名、男性1名)

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

【報告】

⇒計画に基づいた法定研修(オンライン)の実施、外部専門研修(介護、地域福祉、
人事労務、ボランティアほか)の実施、階層別研修(リーダー、コミュニケーション)の
研修内容のプログラム設計

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

【報告】

⇒特養ワーカー室の休憩場所、トイレ整備の実施

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

【報告】

⇒就業規則の見直しに向けた現状把握

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

【報告】

⇒ホスピタリティ、あいさつ、交通安全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

【報告】

⇒新しい職員の加入に伴う業務担当制の見直しと再編成の実施、事務課会議方法の変更、目標管理・自己評価シートによる個別面談の実施

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

【報告】

⇒人事・労務、ボランティア研修への参加、個々の業務課題の検証と情報共有

地域福祉課 ＜通所介護＞

【桜坂デイサービス】2025年度 事業目標
辛い所に手が届く、使いやすいデイサービスを目指して

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

【報告】

⇒新規の居宅介護支援事業所とのつながりが持て利用者様の確保につながった。
新規事業所より継続した利用者様の紹介なども頂けるようになった。
医療機関とは年間を通し、連携が図れずであった。

- ・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。

【報告】

⇒計画的な訪問が出来ずアピールにはならなかったが、見学対応等で外出した流れの中で訪問し顔が見える関係は作る事ができた。

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

【報告】

⇒フェイスシートの見直しを行い、より細かなアセスメントが出来るようになり、個別ケアでの関りが少しずつ持てるようになってきた。

- ・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

【報告】

⇒困難ケースについては、より密な連携を図る事ができた。
必要時は何度かご自宅に訪問しご家族様との連携の強化を図った。

- ・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

【報告】

⇒短時間ではあるが、小グループに分かれミニカンファを行う事ができ、ケアに反映する

事が出来た。

3. 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

【報告】

⇒職員により理解が様々で統一できた部分とそうでない部分が出てしまった。

再度伝達方法について検討する必要がある。

- ・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

【報告】

⇒業務全般の見直しに着手したが完成まではいかず。下期も見直しを行なったが完成には至らず来年度また取り組みたい。

- ・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】

⇒自然と「ありがとう」が言える雰囲気が作れてきている。お互いを「認め合う」所には課題が残る。

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）

【報告】

⇒欠員体制の中で外部研修へ職員を出せる余裕がなかった。

- ・上位資格の取得をサポートする

【報告】

⇒資格取得へチャレンジする職員もいたが全体としては少なかった。

来年度もチャレンジする職員が増えるような働きかけを行なっていく。

<小規模通所介護>

【桃の木停 かたひら・ふるさわ】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

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

【報告】

- ⇒ふるさわでは、各職員に中間自己評価、年間自己評価をして頂き、達成状況を点数化して頂いた。一年前の自分と比べ、課題を意識した事で成長を実感されている職員もおり、それに比例してチーム力の底上げにも繋がった
- ⇒かたひらでは、認知症職員の環境整備を行ってきたが、症状の進行により介護保険サービスを視野に入れて検討する段階にきている。次年度の課題とする

- ・“〇〇したい”という思いや願いを“カタチ”にする

【報告】

- ⇒ふるさわでは個別の回想法本4冊→14冊に増刷
BPSDが強い方にも効果を見せ、全職員が統一して使えるコミュニケーションツールとして活躍。利用終了された方にもお渡ししており、家族様との会話のネタや次施設の情報収集ツールとしても活用できるような内容となっている
- ⇒かたひらでは、職員の豊富な経験や勘で即実行する事が出来ているが、計画的な実行という部分では課題が残った。次年度では計画性を持ち、個々のスキルに頼り過ぎずチームで取り組む事で、さらに質を上げていく事とする

- ・利用者同士、職員同士を繋ぐ場を作ります

【報告】

- ⇒イベント:4月花座太鼓、5月橋本のりこさん歌謡ショー、9月敬老花座太鼓、12月もちつき
合同研修:6月接遇研修、3月認知症研修と利用者様だけでなく職員交流の機会も持てている

- ・桃の木停として目指す認知症ケアの理念を明確にする

【報告】

- ⇒かないばら PRIDE の通り実施出来ているか 3月に再確認した
地域密着型として、桃の木停でのプログラムや活動等発信していく事がさらに必要と感じ、

かないばらPRIDEを更新する

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

【報告】

⇒勉強会：8月世界アルツハイマーデー講演会参加

RUNTOMO：10月13日参加

キャラバンメイト連絡会：2月12日

- ・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

【報告】

⇒6月：栗木地域の看多機にて認知症サポーター養成講座の講師として参加

9月：別地区の認知症イベントに桃の木停の取り組み、作品を掲示

9月：運営推進会議にて、地域のお困り事の共有や地域の防災訓練（11月）に参加させて頂けるお話しを頂く

11月：ふるさわ地域の防災訓練に参加

1月：白山地域で認知症サポーター養成講座の講師として参加

2月：キャラバンメイト連絡会に参加

3月：運営推進会議にて、2026年度では敬老の日に子供神輿への参加や引き続き防災訓練への参加等お話させて頂くことが出来た

3. 研修について

- ・最新の認知症ケア情報を学ぶ

【報告】

⇒（かた）毎月レクリエを購読中。認知症のページがあり、休憩中等気軽に読める環境を継続
（ふる）8月世界アルツハイマーデー講演会参加

他県の認知症にまつわる情報、フローチャートを職員間で閲覧し知識を深めた

- ・学びの機会を作っていく

【報告】

⇒毎月のレクリエにて認知症の知識を深めた

認知症ケアを含め、ADL維持の為の基本的な介助（トランスや排泄介助コミュニケーション等）を外部研修にて学んだ

桃、桜坂との合同研修にて現場レベルでの学ぶ機会、考える機会を作る事ができた
生活援助課の研修にも同席させて頂く機会を得る事ができた

<訪問介護事業>

【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

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

【報告】

⇒下期も手をつけることができず。未達成

・かないばら苑ならではの心地よいケアを追求し、ステーションの強みを明確化

・ヘルパーのロールモデルをつくり、質の高いケアを提供できる人材を育成する

【報告】

⇒ロールモデル完成まではいかなかったが、意見を抽出したものをまとめ共有できた

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

【報告】

⇒ヘルパー発表は全員計画的に行えた

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 to 実施し、個々の成長をサポート⇒サ責 2 名 1 回実施

・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

【報告】

⇒11 月、12 月で全員のミーティングが行なえた為達成

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する

【報告】

⇒ブログでは発表できなかったが、研究発表やパワポでの研修の実施ができた。達成。

<訪問看護事業>

【訪問看護】 2025 年度 事業目標

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

1. 安定した運営の継続に向けて、人員の確保と定着を図る

1-1. 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

【報告】

⇒居宅支援事業所へ書類の持参をして、顔のみえる関係づくりに力を入れた。

1-2. 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應できる体制を構築する

【報告】

⇒業務マニュアルの整備を少しずつ進め、口伝、属人化からの脱却を進めている。

2. 職員および利用者が意見を出しやすい環境の整備

2-1. 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

【報告】

⇒カンファレンスを継続。回数を重ねるごとに、カンファレンスの質の向上もみられる。

2-2. 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

【報告】

⇒ホワイトボードを利用したスケジュールや車両の管理方法の改善などを行い、業務改善に努めた。

2-3. 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

【報告】

⇒ご利用者アンケートを実施し、相談のしやすさ等の高評価を確認する一方、改善希望として「ケアの内容」「生活に即した提案」「連携」が挙げられた。今後の課題として、改善を図る。

3. ステーション全体のスキル向上を図る

3-1. 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

【報告】

⇒ケースを通じた学びや研修会への参加を行った。

<居宅介護支援事業>

【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～

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) 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

・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)

【報告】

⇒上期は居宅カンファの記録用紙ひな形を作成し、9月から運用開始となる。事業所としての毎月のカンファの際に次月に当月決めた支援展開について、進捗状況を確認していく。下期は毎月実施することができ、当月話し合ったことを次月に進捗を確認することで、支援課題を解決したり、実態把握を行ったりできたため、次年度も継続していく。

・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)

【報告】

⇒上期は7月と9月に2回、事例検討(グループスーパービジョン)実施。下期は1回11月に片平包括吉川保健師を交えて、それぞれのケアマネが担当している実際のケースにおいて課題解決に向けて事例検討(グループスーパービジョン)を行った。3月に「適切なケアマネジメント」を用いた事例検討を行う予定だったが、職員のお休みが相次ぎスキップとなる。

(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)

【報告】

⇒上期は「サービス拒否」、「終末期」、「不穏」をテーマに勉強会実施する。下期に12月1回、2月2回、「親族間対立」、「希死念慮」、「ごみ屋敷」をテーマに勉強会実施。合計6回。各ケアマネの経験を共有し、終了ケースをふりかえる、相談支援を行う上でのポイントやアプローチ方法について理解を深めることができ、次年度に今年度扱わなかったテーマを中心に引き続き勉強会を4回行う予定。

・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

【報告】

⇒上期は厚労省の基準に沿ってアセスメント項目の追加及び事業所の様式変更の検討を行う。下期(10月～)に新しいアセスメント用紙を使用し1月に見直しを行った。次年度も様式については定期的に見直しながら継続使用する。

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

【報告】

⇒事業所理念については以前のかないばら PRIDE のままとし、変更なし。

<片平地域包括支援センター>

【片平地域包括支援センター】 2025 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)

<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

【報告】

⇒組織の世代交代に向けた取り組みの実施(センター長の交代)

利用者・家族に寄り添いながら「つながり」「その人らしさ」を大切にした支援の実施

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

【報告】

⇒①片平地域を中心とした「コミュニティ交通」について、行政・地域・住民と協働した

②③居場所づくりややりたいことを実現できる場「玉手箱」を立ち上げた

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

【報告】

⇒①地域ケア会議(圏域・個別)の開催(栗平白鳥・岡上・片平実施/古沢・五力田未実施)

②法人内だけでなく、外部(行政・他包括・介護サービス事業所と情報交換実施)

③④合同調整会議にて「石川県能登の震災から学ぶ」研修企画に参加・協力した

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

【報告】

⇒①ロバくんクラブや認知症サポーター養成講座の支援や開催に尽力した

②③④次年度以降の課題として継続する必要あり

<高石地域包括支援センター>

【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

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

→①5月より高石西公園体操が開始。参加者も定着しつつある。②認知症介護者の居場所として新規の会を立ち上げ。③新万福寺の活動がなくなったため、新たな活動につながるような単発のイベントを開催。④ライオンズマンションでの健康測定会を実施。今回4回目となり活動が定着化している。

【報告】

⇒前期の振り返りを実施。高石西公園体操は不定期の参加を実施しつつ、近隣住民への広報は継続。活動も定着しつつある。

・ケア会議を通して多職種多機関の連携を強化する

→百合丘包括、まごころ身元保証部門と連携し合同調整会議を実施。DMAT の調整会議では千代ヶ丘地区の民生委員も参加していただき、民生委員との連携強化に向けた橋渡しを実施。

【報告】

⇒調整会議は麻生区合同調整会議、個別避難計画についての調整会議、あさお居宅との調整会議を実施。麻生東第2民協との圏域会議や認知症とともに歩む圏域会議、それいゆとの圏域会議など多職種他機関とネットワークを形成しながら取り組むことができた。

・これまで抽出した課題に応じた取り組みを行う

→区役所主催であった認知症介護者の集いがなくなり、介護者の行き場がなくなってしまった。地域課題解決のために訪問診療医の協力を得て、介護者支援の場を新たに作った。

【報告】

⇒後期も2回開催している。特に男性介護者の参加率が高く、孤立防止の支援にもつながっている。

2. 人に寄り添う

・『介護サービスを考えるその前に』を意識した相談支援

→健幸アップ利用者8名(内単独利用5名)、暮らしあんしんサポート2名(内単独利用1名)。

その他中の間地区などで事業説明などを行い介護予防の意識づけを行った。

【報告】

⇒後期は健康アップ利用 6 名(内単独利用5名)、暮らしあんしんサポート単独利用1名。麻生東第2民協や柿生第3民協でも広報しながら地域全体で「介護保険を考えるその前に」の意識づけを実施した。

・全天候型福祉を目指し、平時でも役立つ情報発信を行う

→予定通り、特定健診やフレイル、熱中症、防災講話等を地域活動で情報伝達をし、平時の備えの重要性を伝えることができた。また、高石町会の防災イベントに参加。

【報告】

⇒予定通り実施できた。万福寺の防災訓練では手洗いチェッカーと車いす操作体験を実施。有楽自治会の防災講座では地域住民と一緒に発災直後の動きを分単位でシミュレーションを行い安全確保の意識づけを行った。

・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

→個別ケア会議は4件実施。その他隔月でそれいゆとの定例会を行い、障害と高齢の重複するケースを共有。継続した見守りや障害分野の理解に役立っている。

【報告】

⇒個別ケア会議は後期2件(2/11時点)。困難ケースや緊急対応が必要なケースが増えており、区への報告書式が変更になったこともあり個別ケア会議は今後も増加していく見込み。

3. 自分を大事に

・日々の業務を見直し、効率化を図る

→実績データ、記録、などペーパーレス化を進めている。

【報告】

⇒12月に実態把握データの更新が開始、令和8年1月より包括の実績入力の書式が変更になったため業務効率化は進んでいるものの、転換期でもあるため時間を要している。

・災害時も持続可能な事務所運営を目指す

→所内防災訓練ではクロノロジーの内部研修や停電した場合にPCの電源がどのくらいの時間かどうするのかなど確認した。

【報告】

⇒DMATの調整会議や合同調整会議での「被災地に学ぶ」をもとに事業所のBCP見直しを実施。訪問時にも持ち歩ける防災グッズやマニュアルを次年度作成予定。

・ワークバランスの実現を目指す

【報告】

⇒希望休や有休については断ることなく実施できている。残業に関しても、できる限り定時で退勤する意識づけはできたが業務の偏りについては改善できず。

<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】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。

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』として出店する。

【報告】

⇒11/22(土)開催。今年度は権利擁護の観点から特殊詐欺や消費者被害に関する情報提供を行った。具体的には麻生警察との連携活動として実施する特殊詐欺犯罪防止ぬり絵コンテストを紹介し、実際にぬりえを楽しみながら包括のご案内と権利擁護の情報提供を実施。来場者76名、ぬり絵実績46名。

- ・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。

【報告】

⇒6/18、9/29、12/23に開催。各機関の近況や取り組みの共有、個別ケースの事例検討を通じて相互理解を深め、ネットワークの強化を図った。定期的な情報交換の機会を設定することで相談しやすい関係が構築されていることを実感しており、次年度以降も継続の方針。

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

○栗木、栗木台地域：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。

【報告】

⇒4/18「備える防災」8/1「包括、SC、区の事業計画の共有と課題検討」10/17「日頃から

のつながりづくり」民生、包括、SC、区で集いの場支援、サロン送迎、高齢男性の社会参加の促し等。次年度4月、10月で開催予定。

○細山地域：ほそやまサロンの活動再開について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。

【報告】

⇒9/22 支援会議開催（地域支援課、セントケア SC）。3/4 支援会議開催予定。

○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。

【報告】

⇒10/11「まるカフェ」介護保険の勉強会：18名参加。（居宅、Dsの参加あり）9/22 地域支援課、セントケア SC と支援会議開催。

○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。

【報告】

⇒「コミカフェふじみ」及び「カフェあじさい」に毎月参加。民生、参加者との連携で個別ケースの支援につながった。

○金程地域：「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。

【報告】

⇒老人福祉センターで開催されている「手仕事の会」に毎月参加。今後 SC との連携により立ち上げ支援を継続していく。3/4 支援者会議で共有。

○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。

【報告】

⇒10月より新たな地域の集い場として SC 主導で「フレッシュマン体操」が立ち上がる。月1回（第4金曜）。毎回15名前後の参加があり、半数以上がはるひ野地域の住民。駅に隣接した通いやすい立地は参加者から好評。体操やレクリエーションを通じ、参加者間の交流を意図的に醸成。参加者が気になる住民に声をかけ、見守りのできる場としても機能。普段出会う機会の少ない前期高齢者の参加もみられている。

地域ケア圏域会議の取り組み

【報告】

⇒8/1 関係機関とのネットワーク強化の一環として、生活支援コーディネーター（2層、3層）との地域ケア圏域会議を実施。3/4に麻生東第2地区での支援者会議を予定。包括、SC、リハ拠点、区で進捗と来年度の計画（民生、町会等との連携）を検討。今後も地域課題の共有とその解決に向けた連携体制の構築、地域ケア圏域会議の常設化～SCとの連携による計画的な取り組みを目指す。

生活援助課

(特別養護老人ホーム・ショートステイ)

< 介 護 >

【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

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。

【報告】

⇒全員ではないが、自宅への外出や外食など個別支援を実施できてきている。

ご家族や本人の意向での外出(旅行)を個別で実施できたが、全員実施は難しかった。

・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。

【報告】

⇒とまときぼう G、あやめかなでGは毎月のグループ企画を実施。あじさいはグループ企画よりも個別の支援(自宅外出・旅行・買い物・外食等)を行っている。

下半期もグループ企画の実施、個別企画の実施を行ったが、感染症蔓延により一部中止となってしまった。

・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。

【報告】

⇒全居室に掲示板(写真等を飾るスペース)を新たに造設してもらい、下半期には活用できるように整備していく。

全居室には造設できておらず、できた部分については活用ができています。

・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。

【報告】

⇒外出や外泊した際に、苑では3日間の離席対応を行うかわりに制限はなくすることができた。

制限をなくした為、数時間自宅に帰り家族との時間を過ごしたり、気軽に外出したりするこ
とを行えた。

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。

【報告】

⇒カウンターパートナーを2人決め、勤務を組むことができた。また、実務研修記録を見直し、業務の習熟度が職員全員共有できるようにした。定期的な面談は難しかったが、勤務が同じ日に話を実施することはできた。

- ・「特定技能制度」を活用し、外国人の登用もすすめていく。

【報告】

⇒12月に4名、1月に1名を受け入れ、座学研修や現場 OJT を実施し、知識や技術の指導を行うことができた。

- ・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。

【報告】

⇒10月11日より「介護指導員」を配置し、独り立ちしてからも随時指導に入り基本が崩れていないかの確認を行ったが、計画的にというよりも出来る時に行う形となってしまった。

- ・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）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。

【報告】

⇒面談シートを用いて、チーフが面談を実施することができた。

育成担当（介護指導員）との共有も、9月より会議の中で実施できている。

チーフ、カウンターパートナー、介護指導員が情報共有を密に行うことができた。

- ・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。

【報告】

⇒新人研修（8月：外部）、リーダー研修（5月～10月まで毎月：外部）を行った。

下半期に SP 研修を実施したが、他の研修は実施できず。

3. 職場環境の整備や日々の業務の効率化を行い、職員定着に繋げていく。

- ・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】

⇒8月9月で休憩室、トイレの整備を実施。3階共有トイレの倉庫への改装も完了。

・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。

【報告】

⇒年度初めと8月9月で全員ではないが個別面談を実施することができた。

下半期は面談の機会を設けることができず、必要のある場合のみ随時面談を実施した。

・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。

【報告】

⇒記録物などの事務作業の効率化を図る為に、機器を選定中。

日常業務については各Gに適宜タイムテーブルを見直している。

また、お試してインカムを使用する、他施設に見学に行くなどし、適正な機器の導入の検討をおこなっている。

<短期入所生活介護／生活相談>

【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

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。

【報告】

⇒秋以降に立て続けにご逝去があり入居者確保が追いつかない状況であった。また、好印象をもっていただき進めていたケースでも即入居の他施設に流れていく方が以前より増加している。

また、医療依存度が高い方や若年性認知症の方、周辺症状が強くみられる等他施設で敬遠されがちな方の受入れも多職種で協働し行う事ができた。

- ・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。

【報告】

⇒おおよそ1月に1回の会議を開催。また、体制が常勤2名非常勤1名になったがあくまで新人の為、こまめに情報共有をし、業務の流れや支援の提案がブレない様心掛けた。

- ・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。

【報告】

⇒入居者確保だけでなく、それぞれの状況に応じ個別性のある支援を行う事ができた。

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。

【報告】

⇒上記目標は達成し安定稼働が出来ている。

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。

【報告】

⇒外部研修に参加は出来なかったが制度や社会資源の活用など、必要な支援を出来るよう意識的に学習を行った。

< 医務 >

【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

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

【報告】

⇒診療後の情報共有により御利用者一人ひとりの健康課題を知り対応できた。

- ・知り得た健康状態を適切に御家族に伝える事による信頼関係を構築

【報告】

⇒定期採血で入居者1名、急性骨髄性白血病発見に至り嘱託医による投薬治療を開始。多職種連携により経過良好で抗がん剤治療中止となっていたが再燃傾向見られ少量の抗がん剤再開し穏やかな生活を続けている。

- ・特養、ショートステイ御利用者の多様なニーズを知り多職種連携によるサービスの向上

【報告】

⇒御利用者の身体に変化があった時は家族の思いや御利用者の背景に目を向け判断し丁寧な説明を行いサービス向上に繋げることができた。

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、ご本人にとって「最善の生を生きること」を支援

【報告】

⇒逝去者24名、療養病床転居1名。内訳は看取りケア13名、御家族と職員に見守り穏やかな最期を迎えることができた。急変による病院での逝去者4名。苑での逝去者7名、うち1名に関してはノロウイルス感染から体力が回復しきれない状態での逝去だった。次年度の課題とする。

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

【報告】

⇒百合が丘すみれクリニックや麻生総合病院院内感染制御部と連絡を取りどの様な感染症

が流行しているか又流行の兆しがあるか情報収集を行い他部署へ発信したが 10 月ノロウイルス・感染性胃腸炎によりアウトブレイク状態となる。内訳は特養入居者 49 名、職員 27 名、桜坂デイサービス 12 名。1 月には桃ノ木片平で利用者 9 名、職員 4 名だった。毎年感染研修を実施するが感染対策が徹底されておらず次年度の課題となった。

・ワクチンの奨励と接種を実施し身近な感染症に備える

【報告】

⇒10 月 7 日より職員・入居者のインフルエンザワクチン実施済み。

⇒12 月、職員・入居者コロナワクチン実施済み。

4. BCP 対策

・緊急物資としての救急医薬品の見直しと確保

【報告】

⇒松浦医師による遠隔指示が円滑に行えるよう、薬品使用時の施工手順・医師指示簿作成済み。

⇒調剤薬局の理解と協力を得、薬剤管理書は薬局、保管場所は医務室とする事で緊急医薬品を確保できた。医薬品の入れ替えは半年毎に薬局が行う事で無駄を無くし安定確保に繋げることが可能となった。

・施設利用者や近隣避難者のメンタルケア（心的外傷後ストレス障害等）を含む救護活動の実践

【報告】

⇒実践はできていないが防災訓練で実際の災害を想定し訓練に望む。次年度に持ち越す。

・感染症発生時は特養でのゾーニング経験を活かし感染拡大防止策を講じる

【報告】

⇒前期はゾーニングを要する感染症発生なし。後期、10 月と 1 月ノロウイルス・感染性胃腸炎感染症発生、ゾーニング経験を活かしきれず感染拡大、次年度は感染研修のあり方について再検討する。

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

・アセスメント内容を基に急変予測を身につける

【報告】

⇒外部研修、「災害時看護 急性期のトリアージ」参加。研修後、医務内伝達研修を実施。

「最新の感染情報と感染管理」参加。研修後、医務内伝達研修を実施。

「心不全患者のセルフケアを支援する看護」参加。研修後、医務内伝達研修を実施。

< 栄養 >

【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

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。

【報告】

⇒随時、相談があった際、栄養計画書提示時などに検討、お試し、変更、追加等できている。

・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。

【報告】

⇒行っていない。研修等にも参加することができなかった。

・より良い多職種連携を行うことで、迅速な対応を行う。

【報告】

⇒その都度行えている。

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。

【報告】

⇒随時行えている。

・LIFEに必要なデータ収集について、より詳細に行う。

【報告】

⇒毎月食事量、体重等の収集ができている。

・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。

【報告】

⇒随時行えている。

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。

【報告】

⇒行事食時のアンケートや日々の職員食喫食時気づいたことなどを付箋に記載し、定例会、食事会議で共有し、次回献立の参考とした。

- ・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。

【報告】

⇒継続して行えている。

- ・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。

【報告】

⇒委員会内で年間計画を話し合い、各季節に企画が実現できている。

2026(令和8)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(桃の木亭)	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)	8 ページ
居宅介護支援事業(ケアプラン)	9 ページ
片平地域包括支援センター	10 ページ
高石地域包括支援センター	11 ページ
栗木台地域包括支援センター	12 ページ
3. 生活援助課	14 ページ
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	
介護	14 ページ
短期入所生活介護(ショートステイ)／生活相談	15 ページ
医務	16 ページ
栄養	17 ページ

1. 基本方針

2026(令和8)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)の最終年になります。医療・介護を取り巻く経営環境は、物価高騰や人件費等の高騰により大変厳しい状況が続いており、行政も本来の令和9年度介護報酬改定の前に令和7年度の補正予算による補助金や、令和8年度6月臨時報酬改定が予定されております。法人独自にも更なる経営努力により、将来に向けて持続可能な安定した法人運営を目指して参ります。

法人としては開設から30年を超え、地域共生社会に実現に資する地域の福祉拠点として個々の職員が「福祉のプロ集団」としての自覚を持ち、より高い専門性の習得を目指し質の高いサービス提供や積極的な地域連携活動ができるよう尽力して参ります。

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であるとともに、苑を利用される方々に居心地の良さを体感して頂ける施設を目指します。

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して参ります。その実現に向けて介護のあらゆるシーンを支援できるように、各種在宅系サービスと入居系サービスの事業連携をより強化し、切れ目の無い重層的な支援体制を構築して参ります。

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、人材確保及び人材定着が最重要課題であり、その為にも「働く人を守り、仲間を大切に作る組織作り」を積極的に取り組んで参ります。さらに新設した広報委員会を中心に発信力強化を目指して参ります。

重点施策

1. 地域共生社会の実現に向けて、地域を理解した「福祉のプロ集団」を目指します。
高い専門性を備えた複数の介護サービス事業所を運営する当苑が、法人内外との有機的な連携を更に強化し、切れ目のない重層的な支援体制を構築します。
2. 「働く人を守り、仲間を大切に作る組織作り」
 - ・「ケアする職員を支える法人」…長く働き続けられるよう配慮した環境作り
 - ・「安心して働ける職場」…共に支え合い学び合う、心理的安全性の高いチーム作り
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。
(中地域とは日常生活圏域のことです)
4. 「人が集う苑、地域に参加する苑」
五感で楽しむ居心地の良い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、地域に役立つ法人を目指します。

【事務課】 2026 年度 事業目標

「学び」を力に、人が育ち、選ばれ、安心が広がる施設づくり

2026 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

より効果的な採用サイトの活用(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(学校訪問、実習生・インターンシップ、ボランティアなど)

②ダイバーシティ&インクルージョンによる福祉人材の創出

“苑の魅力・強み”を活かした採用広報(Web サイトや SNS、パンフレット、イベント参加)

リファラル採用(職員紹介)、多様(性別・年齢・国籍・価値観など)な人材採用への取り組み

③“福祉のプロ集団”育成研修

法定研修+専門職としてのキャリア形成に繋がる研修(介護知識・技術、制度、地域福祉、

ボランティア等)と、階層別研修(チームビルディングを目的とした)プログラムの実施

2. 業務・環境改善 × コスト削減

①生産性向上への取り組み —— 残業時間前年比 20%減

ムダ・ムリ・ムラを意識した業務改善と「気づき」「支え」合うサポート体制づくり

②長く働き続けられる職場づくり —— 離職率 12%以下の達成

職員定着につながる就業規則、規程類、福利厚生制度等の現状分析、情報収集、起案

③介護ロボット・ICT 導入、施設整備 —— 積極的な補助金等の活用

制度や補助金、助成金等の情報収集とそれを活用した継続的な環境改善

3. 「はたらく<傍(はた)を楽(らく)にする>」事務課

①アサーティブ・コミュニケーションの取れる関係づくり

「誠実」「率直」「対等」「自己責任」をもとにした“事務課事は自分事”の意識づけ

②自己実現からのチーム力向上 —— 「私はこう働きたい」

目標管理・自己評価シートをもとにした“イマドコ”面談の実施

③事務課内の「学び」合い文化

事務課内勉強会の実施、外部研修への参加と研修参加後の報告共有機会の設置

【桜坂デイサービス】2026年度 事業目標

ご利用者・ご家族の意見に耳を傾け「個」を大切にし、自立・自己実現を目指す

2026年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 質の高いサービス提供のできる専門職集団を作る。

- (1) 属人化させないチーム作りを行う。
- (2) 職員の業務体制の見直しを行う。
- (3) 利用率向上に向けて、受け入れ体制を整える。

2. 高品質介護サービスの実現

- (1) ご利用者の尊厳ある生活を支援していくために、一人ひとりの意向や思い好みを再確認して、ケアの充実を図っていく。
- (2) ご利用者に視点を合わせた関わりの中で、ご利用者が望むような雰囲気、環境整備に取り組む。
- (3) 他部署との連携を強化し、ご利用者の情報共有を行い、包括的なご利用者支援を行う。
- (4) 標準化したケアでご利用者が安心して利用できる環境を整備する。

3. 地域から選ばれるデイサービスを目指して

- (1) 困難事例、医療ニーズのある方の受け入れ体制を整える。
- (2) 情報発信や地域の情報を共有することで連携を深める。

【桃の木停 共通】 2026 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

2026 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
 - ・事例を通して利用者主体のケアを深める
 - ・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(かないばら苑ヘルパーステーション)】2026年度 事業目標

- 1 地域共生社会へ向けた地域づくりの担い手を目指します
- 2 利用者をまるごと支える事業所を目指します

2026年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 地域福祉のセーフティーネットとして、利用者を“まるごと”支えられる担い手へ
 - 1-1 利用者の生活に寄り添い、必要な役割を抽出する
 - ・地域包括支援センターや、居宅と連携をする
 - ・必要な支援内容や、チーム構成を抽出する
 - 1-2 セーフティーネットとして成果を上げられる「モデルケース」を立てる
 - ・インテークから支援の経過を記録に残し、チームで共有する
 - ・認知症の利用者支援のケアパスをつくる
2. 利用者一人ひとりの様々なニーズに応えられるプロフェッショナルなチームをつくる
 - 2-1 利用者本人のやる気を引き出すケアの提供
 - ・声掛けや、しぐさ一つに温かさを感じられるケアの提供ができる
 - 2-2 困ったときは我が事として考えられる、チームで支える在宅支援の展開ができる
 - ・“かないばら”だからこそできる、法人内連携を強化する
3. 個人の強みがチームの強みへ。チームで成長し続けられるヘルパー事業所を目指す
 - 3-1 私たちらしいケアの発信をする
 - ・かないばら通信で周知、地域にアピールをしていく
 - ・リーフレットなどを活用し、包括や居宅にアピールをしていく
 - 3-2 「あるがまま」を認めて力に変える。チームディスカッションができる体制づくり
 - ・成果が出せるカンファレンスを開催する
 - ・新しいアプローチ方法の獲得ができる
4. ワークインライフを大切にできる職場(居場所)づくり
 - 4-1 様々な働き方が選べる“カタチ”をつくる
 - ・ヘルパーの勤務形態の充実をはかる
 - ・リフレッシュ休暇の導入

4-2 “困る前”に相談ができる「窓口」をつくる

- ・4on1 相談室で“不安”や“困った”がその場で解決できる

5. 地域に貢献する事業所ネットワークを推進する

5-1 具体的な地域連携を実践する

- ・「何とかしていきましょう」と言える連携をつくる
- ・地域の人材の発掘にも繋げていく

【訪問看護】 2026 年度 事業目標

1 思いのまま生活を支える

2 個性は宝。対話は力。 ～それぞれの視点が、チームとケアを進化させる～

2026 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 「個性を宝にする」対話の場づくり(強化)

1-1. 包括的に利用者に関わるため、連携を強化する

・利用者の生活課題を多面的に捉えるため、法人内外の他事業所との情報共有と連携を強化する。

1-2. 意見の違いを尊重し、挑戦を是とする対話のルール整備

・カンファレンス等を、職種・経験年数にかかわらず意見を出しやすい場とし、意見の違いを前向きに扱える発言ルールを整備する。

・利用者の「思い・目標(どうなりたいか)」を起点に、具体的な支援案(次の一手)を検討し、実践につなげる。

2. バックヤード業務の効率化(本業時間の捻出)(改善)

2-1. 定型業務の効率化・見える化の推進

・バックヤード業務の時間の短縮と品質の均一化を図るため、定型作業の手順・様式の整備(標準化)を進める。

・タスクの滞留を防ぐため、優先順位を見える化し、空き時間に着手しやすい仕組みを整備する

2-2. ICT ツール検討の継続と、業務自動化の可能性の探索

・ICT ツールについて情報収集を継続し、必要に応じて試行する

・可能な範囲で、集計・定型作業の自動化を進め、対話と支援検討に充てる時間を増やす

3. 専門職としての知見を蓄積・資産化し、支援の質向上につなげる(強化/新規)

3-1. 知見の蓄積と資産化(標準化・共有)を進め、地域に還元できる体制を整備する

・利用者の生活課題に対し、成果が得られた関わり方や連携の進め方を、ステーションの知見として整理・蓄積して、共有、活用する。

・地域連携の中で支援の質向上に資する情報提供を行う。

【居宅介護支援】 2026 年度 事業目標

多角的な視点でインプット! 連携の力でアウトプット! ~複合的な支援展開を目指す~

2026 年度 事業計画・実践計画 | | |-------| | 要 工程表 | |-------|

1. 高い専門性を養い、寄り添う支援を行うための専門職としての技能を高める
 - (1) 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する
 - ・困難ケースとの向き合い方について研鑽を積む(事例検討/勉強会年 4 回)
 - (2) 介護保険サービスの利用以外の提案ができるように研鑽を積む
 - ・介護保険制度以外の制度理解を深める(内部研修年 4 回)
2. 法人内外と有機的な連携を行う
 - (1) 社会資源の活用や構築のためのアウトリーチを行うと共にケースワークに活かす
 - ・社協ボランティアセンターへ情報収集及びボランティアニーズの伝達を行い、日々の相談支援に活用する
 - (2) 法人内の多職種と連携のあり方を共に考え、繋がる支援を行う
 - ・金井原苑「在宅サービス連携支援の集い」を開催し、法人内の多職種連携に活かす

【片平地域包括支援センター】2026年度 事業目標

地域との対話を継続しながら、共生社会の実現に向けた事業所運営を行う

2026年度 事業計画・実践計画 | | |-------| | 要 工程表 | |-------|

1. 地域の声を引き上げて、問題解決に取り組む姿勢の強化
 - ①地域の交流や閉じこもり防止を目的とした居場所づくりの継続
 - ②地域のチカラの活用
 - ③外出ができる支援を考える

2. 働きやすい職場と環境づくり
 - ①チームで情報を共有できるように環境を整備
 - ②意見を出しやすい環境、相談しやすい関係性の構築
 - ③チームワークの向上を目指し、安定した支援体制を維持する。

3. 地域で目指す減災 と サテライトの役割を考える
 - ①地域の防災訓練に参加する
 - ②事業継続計画（BCP）に基づいた研修に参加する
 - ③猛暑の中での水分補給や休憩スペースの解放と周知

【高石地域包括支援センター】2026年度 事業目標

地域を支え、人に寄り添い、チームを育てる

2026年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 地域を支える

- ①既存の地域資源や関係機関との連携を活かし、実効性のある地域支援を行う
- ②多職種が連携して地域の困難な課題に即座に対応できる協力体制をつくる
- ③安心プランの実行

2. 人に寄り添う

- ①社会的孤立のリスクが高い層への積極的なアプローチと新たな居場所の創出
- ②本人の意思を尊重した支援をチームで支える

3. チームを育てる

- ①支援の質を落とさない仕組みを整え、専門性を発揮し続けられる環境に整える
- ②持続可能な運営体制の整備と専門的支援機能の向上を目指す

【栗木台地域包括支援センター】 2026 年度 事業目標

- 1 地域共生社会の実現に向けて、点から面への支援を意識した切れ目のない重層的支援を展開する。
- 2 川崎市の方針をふまえ、センターの機能強化と効率的な業務改善に取り組む。

2026 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 「点で支え面へつなぐ」個別支援

- ・総合相談体制の拡充：「駅前包括」の立地を意識し、アポなしでの来所にもしっかり対応できる体制を維持強化。

具体策：窓当番の定置（センターに相談員不在の時間を作らない）
地域への車いすの即時貸し出しに対応。

- ・面接でのニーズ把握の向上と各種情報提供を駆使した助言や提案により「決める」を支える支援の確立。

具体策：資源情報の収集と管理（紙ファイルと電子データの更新）

- ・「ワンストップ」の相談援助支援：包括の領域外の相談を受けたときも、しっかり「受け止め」、適切な相談機関へ「つなぐ」支援の実践を強化。

具体策：認知症疾患医療センター等の拠点病院との医療介護連携
リハ拠点、SC との連携による重度化防止事業の利用促進
障害福祉分野の各機関（行政、北リハ、あんず等）との支援連携。特に 65 歳での制度切り替え時の連携促進。
認知症訪問支援事業のチーム員として、事業に参画。

2. 「面で支える」地域支援

- ・多職種連携による重層的支援体制の構築：医療、介護、障害、権利擁護等の専門機関のみならず、民生委員（柿生第3、麻生東第2）や町内会自治会（特に柿生第3地区では栗木町内会、麻生東第2地区では向原町会と細山町会、三井細山自治会）等との地域支援ネットワークを強化。

- ・地域課題を捉え、解決に向けて対話する場としての地域ケア会議の活用

具体策：ささえあい圏域ケア会議、麻生東第2地区 情報交換会の開催
川崎市相談支援・ケアマネジメント連絡会議、麻生区ケアマネ連絡会 幹事会
相談支援センターあんず（旧相談支援センターかきお）との情報交換会の開催

・地域活動支援における SC、リハ拠点との連携強化

具体策：金程地区 ロバくんづくりの会創出への働きかけ 情報交換会の開催支援

細山地区 地域活動、町会との連携強化 情報交換会の開催支援

はるひ野地区 集いの場での見守りネットワーク強化

向原地区 お茶のみ会の開催支援 情報交換会の開催支援

栗木地区 町内会との連携促進 かないばら通信の回覧 支え合い地域ケア圏域
会議

・栗木台地域包括支援センターとしての情報発信と周知活動

具体策：マロンカフェ(毎月)、ほうかつカフェ(年1回)の開催、センター便りによる活動周知

3. 業務効率化の実践(働きやすい職場環境の実現)と共に学び合うチーム作り

・ICT等を活用した業務環境整備と相談業務体制の確立

具体策：川崎市の介護情報システムとの連動を見据えたほのぼのの活用

相談記録の構造化によるケース共有の時短化

・業務管理体制の改善

具体策：事業計画の進捗の視覚化と効率的でタイムリーな包括内ミーティングの積み重ね
による事業計画の遂行。

個人情報ワーキングの成果をもとに取り扱いに関する理解を深める

・各種研修による自己研鑽の成果や新情報をチームで共有することで学び合いの
意識を高める。

具体策：行政や関係機関が開催する研修に参加。参加した職員から伝達研修を行う。

【特養介護】 2026 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

2026 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 入居者ごとに『その人らしい暮らしの実現』『想いを叶える』というケアの理念を再構築し、「介護のプロ集団」としての自覚を持ち行動する。
 - ・行動指針を策定し、職員全員が理念を意識しながら業務を行うことができるようにする。
 - ・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。
 - ・定期的な外出支援を通して地域へ足を運ぶ機会を多くし、生活に楽しみや喜びを作り出す。
 - ・ご入居者の生活する空間（居室・食堂・廊下など）の整備を行い、居心地の良い環境を作る。
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で共有する。
 - ・指導者（カウンターパートナー）に対して研修（内部・外部）を実施する。
 - ・特定技能制度を活用し、後進の導入も進めていく。育成・指導・定着のためのマニュアルを作成し実践していく。
 - ・育成目的の面談ではなく、職員の不調を速やかに察知するための面談を実施する。
 - ・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、介護指導員・チーフと一緒に考えて、スキルアップを目指していく。
3. ICT を活用した業務効率化と情報共有の強化を図り、質の維持と職員定着を目指す。
 - ・業務改善委員会を設置し、全体的な業務の見直しを行う。
 - ・適正に ICT を活用し、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】 2026 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

2026 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。
医療依存度が高い方、身寄りのない方等支援が困難な方についても一様に無理と判断せず他部署と協働し検討をおこなっていく。
- ・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。
- ・法人内他事業所だけでなく他事業所・施設との連携体制を強化する。

2. 安心してご利用頂けるショートステイをめざす。

- ・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ち、柔軟な相談受入れを行っていく。
- ・新たにチーフが配置、日中の職員体制にも変更が生じた為、日中の業務割り等を見直し、余暇活動の充実を目指す。

3. 相談専門職として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。

- ・研修への参加を積極的に行い、相談援助技術向上に加え制度理解を深めていく。
- ・業務マニュアル・フローを作成見直し行いルーチンワークについて属人化せず行えるような仕組み作りを行う。

【医務】 2026 年度 事業目標

「いのち」を守り「生きる力」と「暮らし」を支える

2026 年度 事業計画・実践計画 要 工程表

1. 「いのち」を守る

- ・感染症や災害により生命の危機が予測されるとき、速やかに嘱託医と連携し、体力の回復を図り「最善の生を生きること」を支援する
- ・一人ではない皆に見守られた穏やかで安らかな看取り

2. 「生きる力」と「暮らし」を支える

- ・多様性と一人ひとりの意思を尊重し最期まで安心して暮らすことを支援する
- ・利用申し込み者の医療依存度が高まる傾向にある中で多職種連携により特養で生活できる可能性を探り可能な限り受け入れの幅を広げる
- ・組織人としての自覚を持ち温もりある接遇を心掛け利用者・家族との信頼関係構築に努める

3. 感染症対策と危機管理

- ・集団感染しやすい感染症の流行状況確認と対策を継続する
- ・医療機関と連携し新興・再興感染症の動向を確認し有事に備える
- ・診断前より迅速な感染予防策を実行できるよう、内部研修のみならず日頃より周知徹底し拡大防止に努める

4. 利用者の健康課題を解決できるアセスメント力の向上を図り知識と専門性を高める

- ・一人ひとりが課題を知り自己研鑽を積む
- ・共に話し合い、研修や実践で得た知識を共有し高め合う

【栄養】2026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 苑での生活のなかでの食の楽しみ、また、満足感を得ていただけるような食事提供を行う。

2026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、より柔軟な食事の提供を目指す。
 - ・食事内容の検討、自己摂取が継続できるよう、食具等の食環境づくりに努める。
 - ・医務とも連携し、基礎疾患等の情報も得つつ、食事内容についてご希望を伺い、満足感を得ていただける対応を行える。場合により、症状にあった高栄養、また嚥下状態にあった補食等も活用する。
 - ・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。
(食事形態見直しについては厨房委託業者の協力が不可欠となるため、連携を強化する)
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・マネジメントを継続する。
 - ・LIFEに必要なデータ収集について、より詳細に行えるようにする。
 - ・新入居・病院からの退院時、状態変化のアセスメントを行い、その方の状態にあった栄養ケア計画の提示を行う。
3. 日々の食事提供の充実・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ご提供できるように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との情報共有を継続的に行う。
 - ・職員食提供について、今年度より変更点があるが、衛生管理とともに、内容についても満足度を得ていただける食事提供を目指す。
 - ・厨房機器、食器類等の整備・改善を行う。