

サービス部門 (みずべの苑特養・ショート)

事業部門	年度活動計画	目標値
	<p>基本活動方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 安全で安心な施設サービス提供体制をつくる 職員一人一人が役割を担い実践し良いサービスを提供する 	
<p>特養</p> <p><重点課題></p> <ol style="list-style-type: none"> 機能別チームの編成によるサービス提供体制を作る チーム運営の連携により効率的なベッドの運用を行う 	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>1-① 機能別チームの編成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>相談チーム</u>は相談員およびケアマネジャーの構成4名で「空きベッド」の稼働向上を図る ・<u>介護チーム</u>は常勤と非常勤で構成し常勤は入居者担当制、非常勤は2F 3Fに固定した勤務体制で365日を継続的にケア体制を運用する ・<u>医務チーム</u>は看護職員が感染対策および医療連携体制の推進を行う ・<u>専門職チーム</u>は管理栄養士、作業療法士、歯科衛生士で専門領域のアセスメントを共有してケアプランに反映させる 	<p>計画ごとの目標値</p> <p>① 機能別チームの編成</p> <p><u>相談チーム</u> 4名</p> <p>→4月より活動し前年より稼働率向上を目指したが年度開始時の空床が大きく影響し前年より稼働率を向上させることができなかった</p> <p><u>介護チーム</u>常勤 18名 非常勤 5名 アシスト 8名</p> <p>※派遣3名職員に変更予定</p> <p>→継続</p> <p>認知症ケア加算・褥瘡マネジメント加算・排せつ支援加算の算定体制10月までに</p> <p>→加算算定の要件満たせず</p> <p><u>医務チーム</u> 9名</p> <p>協力医療機関連携加算・感染対策向上加算の算定体制8月より算定目標、</p> <p>→協力医療機関、感染対策加算は令和7年4月締結予定</p> <p>派遣2名継続</p> <p><u>専門職チーム</u> (管理栄養士・作業療法士・歯科衛生士)</p> <p>管理栄養士：経口維持加算</p> <p>→算定対象者なし</p> <p>作業療法士：個別機能訓練加算算定</p> <p>→算定済み</p> <p>歯科衛生士（非勤）：医務と連携して口腔衛生管理加算算定</p> <p>→算定済み</p>

	<p>→機能別チームの編成については派遣の切り替えが進まなかったため人材が安定せず、集約には至らなかった。</p> <p>協力医療機関協定及び、感染対策向上加算については、次年度4月に王子生協病院と締結し算定の予定</p> <p>1-② サービスの質向上のための「委員会」活動を推進する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・義務化された委員会 <ul style="list-style-type: none"> 事故検討委員会（身体拘束・虐待検討を含む） 感染予防対策委員会 給食委員会（栄養委員会含む） 防災委員会 等 ・任意の委員会 <ul style="list-style-type: none"> 排泄検討委員会 褥瘡予防委員会（シティング含む）等 <p>2 空籍および空床の稼働を図る</p> <p>→積極的なショート利用とはならず、次年度への課題残す</p>	<p>② 委員会活動の目安</p> <p>→フロアリーダーおよび担当職員で適時検討会実施</p> <p>→みずべの苑合同で月2回開催</p> <p>→管理栄養士および給食委員で毎月検討会実施</p> <p>→各階防災委員とみずべの苑防災担当が年間計画を実施</p> <p>→実施できず</p> <p>2 入居者稼働率目標 97% （のべ空床1か月あたり 57人以下）</p> <p>→94%</p>
<p>ショートステイ ＜重点課題＞</p> <p>1 相談チームの編成によるサービス提供体制を作る</p> <p>2 効率的なベッドの運用を行う</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>1-① 機能別チームの編成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>相談チーム</u>は相談員およびケアマネジャーの構成4名で「空きベッド」の稼働向上を図る ・<u>介護チーム</u>は常勤と非常勤で構成しケアプランに基づきケアを提供する ・<u>医務チーム</u>は看護職員が感染対策および医療連携体制を特養と一体的に行う ・<u>専門職チーム</u>は管理栄養士、作業療法士で専門領域の情報をケアプランに反映させる <p>→機能別チームの編成については派遣の切り替えが進</p>	<p>計画ごとの目標値</p> <p>①<u>相談チーム</u>4名（特養兼任）</p> <p>→4月より活動し前年より稼働率向上を目指す</p> <p><u>介護チーム</u>常勤6名 非常勤1名</p> <p><u>医務チーム</u>9名（特養兼任）</p> <p><u>専門職チーム</u>（管理栄養士・作業療法士）</p>

	<p>まなかつたため人材が安定せず、集約には至らなかった。</p> <p>1-② サービスの質向上のための「委員会」活動を推進する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・義務化された委員会 <ul style="list-style-type: none"> 事故検討委員会（身体拘束・虐待検討を含む） 感染予防対策委員会 給食委員会（栄養委員会含む） 防災委員会 等 ・任意の委員会 <ul style="list-style-type: none"> 排泄検討委員会 褥瘡予防委員会（シーティング含む）等 <p>2 特養空床と合わせて安定的な稼働を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日の入退者数は抑え、長期利用者などの多様な利用を図る ・特養の入院による空床は適時把握し空床利用ショートを展開する 	<p>② 委員会活動の目安</p> <ul style="list-style-type: none"> →フロアリーダーおよび担当職員で適時検討会実施 →みずべの苑合同で月2回開催 →管理栄養士および給食委員で毎月検討会実施 →各階防災委員とみずべの苑防災担当と年間計画を実施 →活動できず <p>2 利用稼働率目標 110%</p> <ul style="list-style-type: none"> →年間稼働率 110% 1日当たりの入退者数 4名 →入退所について、抑えることができず、週末にかけては多い状況だった。ただし、北区の緊急生活支援事業等を用いて、特養の空きベッドの一部活用ができた。 特養空籍待ちショート利用者を判断し、月1名程度活用。 特養入院者空床の利用による空きベッド転用率 50% →活用に至らず。次年度に課題残す
--	--	--

うらら 2024 年度事業活動報告

サービス部門（在宅部門）

事業部門	年度活動計画	目標値
みずべの苑 デイサービス	<p>基本活動方針</p> <p>ご利用者が笑顔で過ごせ自分らしさを確認できるよう、必要な日常生活の支援をします。</p> <p>地域の中に溶け込み、世代を通じ活動や心の交流の場であるデイサービスを目指します。稼働率が達成できませんでしたが、方針に沿ったサービスを提供することが出来ました</p>	
<p><重点課題></p> <p>①経営の安定化</p> <p>②人材育成</p> <p>③サービスの質向上</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>①経営の安定化</p> <p>各事業所の収入目標</p> <p>積極的な情報発信と関係機関との良好な関係作り</p> <p>法令順守、権利擁護に関わる防止対策について委員会の開催と研修の実施 (虐待身体拘束・虐待防止委員会、ハラスメント委員会、苦情クレーム委員会、感染対策委員会)</p> <p>BCP 計画の内容見直し検討と研修の実施</p> <p>②人材育成</p> <p>法人共通行動基準書に基づいた、柔軟性のある職員の育成と配置 (すみれ、ひまわりどちらにも即戦力として対応できる職員の育成と配置)</p>	<p>計画ごとの目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すみれ 月平均 36名→31名→未達成 ・ひまわり月平均20名→14名→未達成 稼働率 80パーセント目標→未達成 ・算定要件満たした加算の取得 (中重度ケア加算の再取得)→達成 ・定期的に空き情報を発信 2/月 ・通信や法人掲示板による情報を発信 1/月→実施 ・X や Instagram、YouTube による情報を発信 1/週→実施 ・各種委員会の開催 1/月→実施 ・研修実施 4/年(虐待、苦情、実施感染、ハラスメント、)→実施 ・内容見直し検討 1/年→実施 ・訓練実施 2/年(感染・災害)→実施 ・研修実施 1/年→実施 ・目標管理シートとリンクした、個々の課題に合わせた部署内研修の実施 1/月→実施 ・職員等級やレベルに合わせた研修会への参加→実施 (サ向上、区、都等開催の外部研修含む) ・配置計画 (すみれ) 所長 1名(相談・介護兼務)→計画通り

	<p>③サービスの質向上 ご利用者やご家族、地域の皆様の希望や課題に寄り添った活動内容の充足</p> <p>認知症対応力の強化</p>	<p>相談 2名(介護兼務)→計画通り 介護(常) 6名→計画通り 介護(非) 3名→計画通り (常勤換算 2.5名) リハ(常) 2名→計画通り 看護(非) 1名→計画通り (中重度対応看護師) (ひまわり) 所長 1名(相談・介護兼務)→計画通り相談 2名(介護兼務)→計画通り 介護(常) 3名→計画通り 介護(非) 3名(常勤換算 2名) →計画通り (スマレ・ひまわり・リハ 兼務) 看護(非)3名→計画通り (常勤換算 2.5名)</p> <p>・在宅生活継続に必要な課題に アプローチした機能訓練の実施 ・ボランティアの積極的な受入れ ・みずべガーデンを有効活用した 活動の実施 *ミニ田んぼ作り 1/年→実施 *無農薬等食材に拘った 野菜づくり/通年→実施 *収穫した食材で味噌汁や、 おやつ作り/通年→実施 *デイキャンプ風(野外調理) 1/年→未実施 *地域の方々とのイベント 1/年→実施、秋祭り、カフェ (ガーデンカフェ、駄菓子屋等)</p> <p>・定期的な内部研修を実施 1/月→実施 ・計画的な外部研修の参加 適宜→実施 (認知症介護実践者研修等)</p>
--	---	---

うらら 2024 年度事業活動報告

サービス部門（在宅部門）

事業部門	年度活動計画	目標値
<p>みずべの苑 訪問介護</p>	<p>基本活動方針 介護:在宅で望む生活を継続するため、質の高い訪問介護を提供する。 障害:地域に住む医療的ケア児等、在宅支援が必要な方の大事な支えとなる支援を提供する。</p>	
<p><重点課題> ①経営の安定化 ②人材確保 ③サービスの質向上</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画 ①経営の安定化 介護サービス 専門性のある身体介護を中心としたサービス提供。(自立支援) 障害サービス ②人材確保 チラシやソーシャルネットワークを中心に 人材確保に繋がる取り組みを実施 実習生受け入れ時等に、訪問介護サービスの魅力をアピールし関心を高める ③サービスの質向上 研修体制の構築 介護サービス・障害サービス共に、 研修体制の構築と個別研修計画に沿った年間計画を作成、内部研修の実施と、外部研修への参加等により、サービスの質向上を目指す 今年度より義務化された法定研修の定着(感染症、BCP、ハラスメント研修等が追加となり、年間研修計画として実施)</p>	<p>計画ごとの目標値 ・介護報酬 1100 時間/月 (前年度平均 900 時間) ➡平均 869.5 時間/月 訪問回数で算定すると 令和 5 年度平均 999 回 令和 6 年度平均 1026 回 ・障害サービス 100 時間/月 (前年度 70 時間平均) 令和5年度登録人数 11 名 10 件/月→ 15 件/月 時間数増の詳細として 居宅介護の時間数増 北区移動支援事業 (センター及び学童の送迎) ➡令和 6 年度平均 111 時間/月 登録者数 8 件/3 月末実績 ・Instagram 定期的な更新 5 回/月(目安) ➡担当者変更となり休止中 ・実習受入大学等にチラシの配布 令和5年度受け入れ実績 大学 4カ所、専門学校 2カ所 ➡東洋大学、帝京科学大学、文教学院大学、 日本福祉教育専門学校より実習受け入れ。 ・集団研修の開催 1 回/月 ➡毎月のヘルパーミーティングにて研修開催 ・個別研修 1 回/月以上 ➡個々の希望スキルに合わせたウェブ健研修 を毎月の受講実施 ・法定研修の実施 感染症等 2回/年</p>

	<p>顔の見える関係作り</p> <p>外部連携には顔の見える関係作りは大切</p> <p>前年度と同様に積極的に外部研修への参加を継続する</p>	<p>ハラスメント 1回/年以上</p> <p>BCP(災害) 4回/年</p> <p>➡感染症等 6/29・12/20</p> <p>ハラスメント 11/24・2/28</p> <p>BCP 5/31・9/13・9/27・3/28</p> <p>虐待防止研修 6/22・8/22</p> <p>他 web 研修にて各項目について個々に受講</p> <p>・管理者・サ責は東京都高齢者・障害者虐待防止研修 web 参加</p> <p>・地域職能団体の研修会への参加</p> <p>・連携ツール MCS 等の活用</p> <p>・医師、事業所間と個別ケースを通じた顔の見える関係作り</p> <p>➡北区在宅ケアネット研修/顔の見える連携会議/北区サービス提供責任者の会/日本ホームヘルパー協会東京都研修会/認知症多職種カフェあとも/北区小児連携会議/TOKO ωTOKO 学習会/北区介護サービス事業者研修/認知症ケア向上多職種協働研修会/東京都訪問看護教育ステーション事業勉強会等登録ヘルパーにも参加促進</p> <p>・サ責全員が MCS を活用し多職種との連携を強化継続</p>
--	--	--

	<p>高齢者虐待防止措置の実施</p> <p>② 人材育成 法人共通行動基準書 (幹部職員／一般職員)に基づいた育成の実施</p> <p>③ サービスの質向上 ibow を活用した事業運営の安定化 事業所自己評価の実施 訪問看護の技術知識の向上</p>	<p>1回／年以上</p> <p>➡3/25 不適切ケアについて共有し今後の対応方法について検討した。</p> <p>・虐待防止研修 年1回</p> <p>➡6/14 所内研修実施</p> <p>・目標達成の為の OJT や研修実施</p> <p>➡職員ごとの個別研修計画を作成し、半期ごとの評価修正を実施。</p> <p>職務記述書・法人共通行動基準書・目標管理シートを活用した、半期ごとの評価、指導を実施。</p> <p>・訪問看護 OJT マニュアルの活用</p> <p>➡新任者に使用。</p> <p>・記録業務にかかる時間の効率化</p> <p>➡ITC(iBow, MCS)を職員全員が活用。</p> <p>・自己評価結果によるマニュアル見直し</p> <p>➡保健福祉局自己点検票(3/25)</p> <p>事業所自己評価(訪問看護事業協会)未実施</p> <p>・東京都、職能団体の研修に参加 適宜</p> <p>➡訪問看護師育成基本コース(都ナースプラザ)2名修了、精神科訪問看護算定要件研修(日本訪問看護財団)1名修了、実習指導者研修(都ナースプラザ)1名修了、全国訪問看護事業協会研修、東京都訪問看護ステーション協会研修、北区訪問看護ステーション連絡協議会研修、北区在宅療養支援員研修、北区認知症ケア向上多職種協働研修、日本透析医会研修セミナー、赤羽岩淵病院地域医療勉強会、エール在宅診療所研修会、北区在宅ケアネット研修会、TOKOTOKO 研修会、SUKUSUKU 研修会、北区介護事業者研修</p> <p>・事例検討会の開催 2／年</p> <p>➡11/15 1回/年のみ実施</p> <p>・事業所内研修 適宜</p> <p>➡災害時における業務継続計画、高齢者防止、自転車の交通ルール、法令順守と倫理、暴力ハラスメント、その他各自参加した研修の伝達講習</p>
--	--	--

<p>すまいるプラス</p>	<p>基本活動方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多種多様な個別のニーズに対応し、自立支援・重度化防止に資する質の高い公正中立なケアマネジメントを提供します。 ・医療と介護の連携を推進し、尊厳を保持する看取りへの対応を強化します。 ・働きやすい職場づくり、かつ効率的な取り組みにより業務効率化、生産性向上を目指します。 	
<p><重点課題></p> <p>①経営の安定化</p> <p>②人材育成</p> <p>③サービスの質向上</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>① 各事業所の収入目標作成</p> <p>特定事業所加算の算定(法令遵守)</p> <p>医療介護連携加算の算定</p> <p>認定調査の実施</p> <p>積極的な情報発信と地域関係機関との良好な関係作り</p> <p>医師、病院等相談員との強いパイプを作る</p>	<p>計画ごとの目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画費 33 件/月以上 (ケアマネジャー 1人あたり) ➡計画費33.4件/月以上 (1人あたり) <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に空き情報を発信 1/月 ➡1/月 ・運営基準減算 0 件 ➡運営基準減算なし ・他法人と合同事例検討会の開催 1/年以上 ➡4/12、11/11 2 回開催 <p>特定事業所加算の算定要件クリア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退院退所加算 35 件/年以上 ➡退院退所連携加算67回算定 ・ターミナルケアマネジメント加算 15 件/年以上 ➡ターミナルケアマネジメント加算16件算定 <p>医療介護連携加算の算定要件クリア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所で担当しているケースのみ 200 件/年 ➡114件調査実施 <ul style="list-style-type: none"> ・地域ケアマネネットワークの継続 ➡やねうらの会 1回/月 開催 赤羽圏域交流会 1回/月 開催 <ul style="list-style-type: none"> ・MCS を活用し、個別ケースを通じて信頼関係を構築する ➡職員全員が MCS 活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ターミナル等、早急なサービス 利用の必要があるケースも 対応可能な事を PR 1 以上/月

	<p>法令順守、権利擁護に関わる防止対策について委員会の開催と研修の実施 (虐待身体拘束・虐待防止委員会、ハラスメント委員会、苦情クレーム委員会、感染対策委員会)</p> <p>BCP 計画の内容見直し検討と研修の実施</p> <p>②法人共通行動基準書(幹部職員／一般職員)に基づいた育成の実施</p> <p>人材確保</p> <p>主任介護支援専門員を育成する</p> <p>③満足度調査を実施、利用者や家族の満足度が向上する事業を継続</p>	<p>➡医療機関、包括とのパイプを強化 22 件のターミナルケースの依頼あり/年</p> <p>・各種委員会の開催 1 回/2 月 ➡虐待防止・ハラスメント対策委員会 4/17、8/15、3/27 感染・災害対策委員会 4/17、5/30、6/27、8/29、9/30、10/24、11/21、11/28、1/22、3/20 研修委員会 4/15、6/20、8/23、10/17、12/12、2/13、3/13 苦情クレーム委員会:毎週のミーティング時に確認実施 ・研修実施 4/年(虐待、苦情、感染、ハラスメント、) ➡5/30、8/22、11/28、12/26</p> <p>・内容見直し検討 1 回/2 月 ➡5/30、8/29、3/20 ・訓練実施 4 回/年(感染・災害) ➡6/27、7/25、9/13、10/31 ・研修実施 1 回以上/年 ➡1/22、9/27</p> <p>・目標管理シートに掲げた、目標達成の為に OJT や研修を実施 ➡研修計画に基づいて実施 チーム制により OJT の強化を行い、目標達成</p> <p>・新人ケアマネジャー 1 名確保 ➡確保できず、採用なし。</p> <p>・主任ケアマネジャー 1 名育成 ➡主任介護支援専門員研修1名修了 主任 CM4 名体制</p> <p>➡満足度が低い項目に対して改善の実施</p> <p>➡ケアマネジメント業務にかかる時間の効率化を図った。</p>
--	--	---

	<p>マジックコネクト、モバイル PC を活用した事業運営の安定化</p> <p>多種多様なニーズに対応するためケアマネジメントスキルの向上</p> <p>研修計画に基づいた研修実施</p>	<p>・適切なケアマネジメント手法の習得と活用 ➡ 7/25 研修会開催、10/28、2/25 研修会参加、東京ケアマネジャー実践塾に参加</p> <p>・事例検討会の開催 2/年 ➡ 4/12、11/11 開催</p> <p>・内部研修の実施 1/月 ➡ 最終木曜日ミーティング終了後毎月開催</p> <p>・外部研修の参加 4/年 ➡ 介護事業者研修会、北区ケアマネジャーの会定例会に参加 15 回/年</p>
--	---	---

うらら 2024 年度事業活動報告

サービス部門（グループホームこころ）

事業部門	年度活動計画	目標値
	<p>基本活動方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の働きやすい環境を作る。 2. 認知症ケアのスキル向上を目指す。 3. BCP 訓練を実施し、初動対応できる。 	
<p><重点課題></p> <p>1. 働きやすい環境づくり、離職者を減らす取り組みを行う。</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ①入居者の重度化に向け、職員が働きやすくやり残しなく、業務改善でき、お互いのやり方が確認できる視点を持つ取り組みとして、業務マニュアルを作成する。 ② ③ 職員の認知症ケアのスキルを上げる取り組みを行う。 ④ BCP 計画に沿って訓練を行う。 ⑤ 今後も安定した稼働を目指す。 	<p>計画ごとの目標値</p> <p>→派遣職員や新しい職員が入るごとに、業務の見える化に取り組み周囲の意見をもらいフロア会議の中でも年4回以上話し合い実施。業務マニュアルとして出来上がっていない。</p> <p>→アンガーマネジメント研修 6名参加、今後も参加出来るようにする。</p> <p>→入居者のケアで対応が難しい事例もあり、2階、3階フロア会議で勉強会5回実施 →認知症ケア研修1回実施 今後も継続していく。</p> <p>→毎月の避難訓練や防災訓練、BCP 訓練は行えず。職員が入るたびに携帯電話でトヨクモサービスを使えていないこともあった。みずべの苑への移動訓練、トヨクモやうらのハンドブックの理解も含めた研修4回実施。今後も継続していく。</p> <p>→稼働率 94% 10月頃まで職員が安定せず、入院した際や、空きが出た時のマニュアルを完成できず。入居者が入院した場合に、入院期間をどこまでにするか、退院の目途は何処にするかなど、重要事項説明書に見える化に取り組んでいる。</p>

うらら 2024 年度事業活動報告

サービス部門（小規模多機能こころ）

事業部門	年度活動計画	目標値
	<p>基本活動方針</p> <p>4. 職員の働きやすい環境を作る。</p> <p>5. アセスメントスキル向上を目指す。</p> <p>6. BCP 訓練を実施し、初動対応できる。</p>	
<p><重点課題></p> <p>1. 働きやすい環境づくりをこころ全体で取り組む。</p> <p>2. 地域の中で生活していることを意識して支援できる。</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>① ① 職員の働きやすさに取り組み、業務の見直しを行う。</p> <p>②</p> <p>② 職員のアセスメントスキルを上げる取り組みを行う。</p> <p>③ BCP 計画に沿って訓練を行う。</p> <p>④ 安定した稼働を目指す。</p>	<p>計画ごとの目標値</p> <p>→小規模多機能会議を実施し、職員の意見を聞き働きやすい職場を意識してコミュニケーションを取ることが出来た。</p> <p>(月に1回)</p> <p>→北区開催のコミュニケーション研修2名参加</p> <p>→毎月の小規模会議で手順の確認したり、計画書に添って評価を行っているが、仕事に対する主体的な取り組みには、職員にばらつきが見られ、今後の課題である。</p> <p>→みずべの苑への移動訓練、トヨクモやうらのハンドブックの理解も含めた研修4回実施。</p> <p>職員全体に BCP 計画を周知する取り組みを強化し今後も継続していく。</p> <p>安定した利用者数を確保</p> <p>目標:毎月の請求件数 27 件</p> <p>→26 件登録者率 89%</p> <p>こころの見える化、営業活動の強化し、今後も継続出来るように取り組んで行く。</p>

うらら 2024 年度事業報告

介護相談部

事業部門	年度活動計画	目標値
<p>地域包括支援センター (あんしんセンター)</p>	<p>基本方針（北区委託業務仕様に基づく記載）</p> <p>① 災害(感染症含む)への対応力強化</p> <p>② 地域の特性を反映した施策の推進</p> <p>③ 認知症の人や家族の視点を重視した施策の展開</p>	
<p>みずべの苑 地域包括支援センター</p> <p>第9期地域包括ケア推進計画・日常生活圏域目標</p> <p>住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けるために、多世代で集える居場所作りを行う。</p>	<p>① 災害(感染症含む)への対応力強化</p> <p>BCPの職員への周知、訓練を通じた実用性の向上</p> <p>② 地域の特性を反映した施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の閉じこもり、フレイル予防のために集いの場の提供、サロンの開催を行う ・公園を利用した町会との共催で行う ラジオ体操の継続。自主化に向けたボランティアとの協働 <p>・すべての世代が繋がり・支え合うまちづくりプロジェクト(志茂ジェネ)の取り組みを継続していく</p> <p>③ 認知症の人や家族の視点を重視した施策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症になっても住み慣れた地域で安心して暮らしていけるよう、本人、家族の支援を行うため、認知症カフェの新規立ち上げ準備、開催を行う ・認知症サポーターの活動場所としてチームオレンジを立ち上げ、定期的な開催を実施 ・チーム員、地域の方、多世代を巻き込んだ活動の実施 ・オレンジガーデニングプロジェクトによる地域との繋がりが作り、認知症の普及啓発活動の実施 ・初期集中支援事業の実施 	<p>① 作成されたBCPに基づき訓練を実施(年度末まで1回)</p> <p>→机上訓練の実施(1回)</p> <p>備蓄品の購入と、定期的な確認(毎年4月)→担当者により実施(4月)</p> <p>レク茶話サロン 1回/月</p> <p>サロンレインボー 1回/月</p> <p>体操サロン 4回/月</p> <p>志茂いきいき教室(元気はつらつ教室)</p> <p>10回/年</p> <p>あおぞら体操(月～金曜、夏季雨天時、年末年始除く)</p> <p>志茂ジェネ協議会 1回/年</p> <p>→上記すべて実施済み</p> <p>おむすびカフェ 1回/月</p> <p>志茂1丁目新規カフェの立ち上げ 年度内→2回実施</p> <p>家族の集い 1回/月</p> <p>認知症サポーター養成講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般向け 2回/年 事業所向け 1回/年 <p>ステップアップ講座 1回/年</p> <p>「チーム☆しも」 1回/月</p> <p>医療機関、薬局、サポート店への訪問 1回/年</p> <p>地域、企業、事業所への配布を行う。認知症当事者の参画。</p> <p>2事例実施/年</p> <p>→すべて計画通り実施</p>
<p>赤羽 地域包括支援センター</p> <p>第9期地域包括ケア日常生活</p>	<p>① 災害(感染症含む)への対応力強化</p> <p>BCPの職員への周知</p> <p>訓練をとした実用性の向上</p> <p>災害対策物品の整備</p> <p>(フォローアップ事業)</p>	<p>作成されたBCPに基づき訓練を実施(年1回)→机上訓練の実施(1回)</p> <p>備蓄品の購入と、定期的な確認(毎年4月)→担当者により確認のみ実施(4月)</p>

<p>圏域目標</p> <p>地域の方たちと一緒に活動の場所を創設することで、住み慣れた地域で行われている活動に興味をもってくれる人が増える</p>	<p>② 地域の特色を反映した施策の推進</p> <p>赤羽2丁目自治会を拠点にした介護予防を目的とした地域住民主体となる活動の創設(フォローアップ事業)</p> <p>地域の居宅支援事業所・サービス事業所等の活動への参画・協力・連携強化</p> <p>前期高齢者に焦点をあてた介護予防サロンの周知と実施</p> <p>ミルモネットを活用した社会資源情報の整理・アップデート</p> <p>自主グループ活動等への訪問の継続と活動支援・連携の強化</p> <p>③ 認知症の人や家族の視点を重視した施策の展開</p> <p>ボランティアの育成とともに活動場所・活動内容の整理・アップデートの体制整備</p> <p>多世代に向けた認知症普及啓発活動の実施</p> <p>認知症サポート店・医療機関との関係性の継続・連携強化</p>	<p>赤羽2丁目座談会の実施(月1回)から、住民主体の活動への展開</p> <p>⇒座談会月1回開催</p> <p>場所の確保が難航し、活動実施には至らず</p> <p>活動テーマがカラオケ・健康麻雀となり</p> <p>2つ目の座談会が立ち上がる</p> <p>かいご無料相談室等の地域事業所との協力開催</p> <p>(月1回)</p> <p>高齢者実態把握調査結果をもとに前期高齢者を主体とした介護予防活動の周知</p> <p>(年6回⇒年3回)</p> <p>前期高齢者を主体とした HW サロン・健康ふれあいサロンの実施(年6回)</p> <p>社会資源情報のミルモネットへの入力とアップデート(年1回⇒随時対応しているが網羅はできず)</p> <p>地域の自主グループ活動等の訪問調査</p> <p>(年1回⇒同上)</p> <p>認知症サポーター養成講座・ステップアップ講座のセット開催(年2回)</p> <p>多世代が参加できるよう夜間・土・祝開催の認知症サポーター養成講座の実施(上記含め1回⇒会場、職員の調整できず平日のみ)</p> <p>小中学校での認知症サポーター養成講座の実施</p> <p>(小中を含め2回)</p> <p>オレンジガーデニングプロジェクトの実施</p> <p>(年1回)</p> <p>認知症サポート店</p> <p>等への訪問(オレンジガーデニングPJに関する訪問含め年1回)</p>
--	---	--

<p>十条 地域包括支援センター</p> <p>第9期地域包括ケア推進計画・日常生活圏域目標</p> <p>ストップフレイルで健康維持できる高齢者がたくさんいる町をめざす。</p>	<p>① 災害(感染症含む)への対応力強化</p> <p>BCP マニュアルをもとに災害発生に備えた職員体制と自助力を身に付ける。</p> <p>② 地域の特性を反映した施策の推進</p> <p>あんしんセンターと住民・関係機関とのつながりを広げ信頼を深める。</p> <p>地域課題の解決や介護予防への取り組みに力を入れる。</p> <p>③ 認知症の人や家族の視点を重視した施策の展開</p> <p>チームオレンジのための多様な人材との連携を継続</p>	<p>・作成された BCP に基づき訓練を実施し(年 1 回)。役割分担を明確にする。→4 月実施</p> <p>・地域の防災訓練との連動</p> <p>→地域防災計画ワークショップ 3 回参加</p> <p>・男性向けの食事会の開催を継続年2回</p> <p>→1/20 2/7</p> <p>・栄養・食材・調理に関する知識の普及</p> <p>・食に関する集いを広げる。年2回以上→自主グループ・花いかだの会立ち上げ</p> <p>11/18 1/14</p> <p>・ふれあいサロンの実施→予定通り実施</p> <p>居場所(年12回)</p> <p>どらどら(年24回)</p> <p>鈴のかくれが(年12回)</p> <p>映画会(年12回)</p> <p>・健康教室(年6回+α)→予定通り実施</p> <p>・地域ケア個別会議(年3回)</p> <p>実施</p> <p>・地域包括ケア連絡会(年1回)</p> <p>実施</p> <p>・町会・学校関係の行事協力</p> <p>王子第 5 小学校評議員として参画</p> <p>・認知症カフェの開催→予定通り実施</p> <p>J サロン(年12回)</p> <p>きたい～な梅の木(年12回)</p> <p>家族集い十条(年12回)圏域包括協力</p> <p>・サポーター養成講座(年3回)実施</p> <p>・ステップアップ講座(年1回)</p> <p>実施(体験型声かけ模擬訓練)</p> <p>・認知症初期集中支援事業2事例実施</p> <p>・家族介護者教室(年2回)実施</p> <p>・クリニック・歯科・薬局・商店・サポート店等との連携(年1回以上)実施</p> <p>・こんちゃんサポーターの育成と連携(年1回以上)実施</p>
--	---	---

事務管理部

うらら事務管理部	年度活動計画	目標値
	<p>行動方針</p> <p>報告・連絡・相談・情報共有を忘れずに、目配り、気配り、気づき、考え実行する。</p> <p>それは、事務管理部で意思決定されています</p> <p>それは、定められた手順を省略しません</p> <p>それは、関係者が全員知っています</p> <p>それは、納期が守られています</p>	
<p>〈重点課題〉</p> <p>1.各担当者の課題を部内で進捗状況を確認・共有し実現する。</p> <p>2. 自他尊重のコミュニケーションを取り、事務内外との円滑な人間関係を築く</p>	<p>重点課題に対する具体的活動計画</p> <p>1-①事業所の生産性向上や加算取得への取り組みを支援・共有する</p> <p>1-②HP制作委員会と連携し職員採用に繋がるHP及び職員採用ページを作成し更新運用する</p> <p>1-③働きやすい職場環境やしぐみを事業所と連携し整備し運用する</p> <p>1-④防災訓練に安否確認、BCP、福祉避難所設置の訓練を追加し災害対応/復旧の精度を高める</p> <p>2-事務管理部内外の職員間のコミュニケーションの基本である挨拶と情報の共有を図る</p>	<p>計画ごとの目標値</p> <p>1-①補助金情報の提供および共有→実施、補助金手続きの支援→実施、※別紙「うらら補助金収益」参照、サーバー更新/設定/運用→更新後のサポートまで実施</p> <p>1-②HP制作委員会への参加(12月未完成)→R7.3月リニューアル完成、学校訪問を再開し新卒者獲得(留学生を除く)→実習報告会で学校訪問、R7新卒2名(内1名は日本人)</p> <p>1-③有休の時間単位での取得運用を事業所と調整/整備→法人計画修正で未達、新休暇制度の導入(リフレッシュ/誕生日)</p> <p>人事管理システムの導入/運用→未達</p> <p>1-④災害時備品の点検補充(1回/年)→実施、複合訓練の計画実施(2回/年)→1回実施、LPG発電機導入の検討(見積取得2社)→実施(具体的な検討は先送)</p> <p>2-朝礼時「オアシス唱和」</p> <p>→実施</p> <p>経営会議報告(2回/月)</p> <p>→事業所長会議報告含めて1回/月実施</p> <p>事務部会(1回/月)</p> <p>→実施</p> <p>類人猿診断のタイプを共有し、相手の特徴を意識したコミュニケーションを図る</p> <p>→個々のタイプ及びタイプ別対応方法(資料配布)を共有</p>