

2021年度 事業報告

社会福祉法人いきいき福祉会

2022年3月31日

— 目次 —

I	はじめに	
	地域社会の生活福祉課題の多様化・深刻化、増大する中で	1
	1. 新型コロナウイルス感染症の影響は一層深刻に	
	2. 特別養護老人ホームラポール藤沢災害予防移転後の財産処分の取り組み	
II	2021年度事業報告	
	1. 基本テーマの活動報告	2
	2. 重要事業テーマの活動報告	3
III	本部報告	
	本部総務グループ事業報告	4
	本部財務グループ事業報告	5
	共育グループ事業報告	5
IV	拠点報告	
	藤沢拠点	6
	稲荷拠点	7
	城南拠点	8
	平塚拠点	8
	西寺尾拠点	9
	三ツ沢拠点	9
	辻堂準拠点	10
V	2022年度 事業活動報告	
	藤沢 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢）	11
	藤沢 短期入所生活介護（ショートステイ ラポール藤沢）	12
	藤沢 通所介護（デイサービス）	13
	藤沢 在宅介護支援センター	14
	藤沢 居宅介護支援（ケアプランセンター）	14
	城南 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢 サテライト城南）	15
	城南 日中訪問介護	15
	城南 夜間対応型訪問介護	16
	城南 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	17
	明治地区地域ささえあいセンターかるがも	19
	城南 サポートハウス	20
	城南 就労準備支援事業	21
	平塚 サポートハウス	25
	西寺尾 認知症対応型共同生活介護	25
	西寺尾 共用型認知症対応型通所介護	27
	西寺尾 通所介護	28
	西寺尾 居宅介護支援	29
	西寺尾 ライフサポートアドバイザー	30
	西寺尾 サポートハウス	31
	三ツ沢 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール三ツ沢）	31
	三ツ沢 短期入所生活介護	33
	ラポール三ツ沢にかかわるワーカーズ・コレクティブ	33
	藤沢市 辻堂西地域包括支援センター	33
	藤沢市 辻堂東地域包括支援センター	34
	なぎさ食堂	35

I.はじめに

地域社会の生活福祉課題の多様化・深刻化、増大する中で

1 新型コロナウイルス感染症の影響は一層深刻に

- (1) 新型コロナウイルス感染症の2年目、高齢福祉事業所や医療機関の現場から毎日のような『感染の報告』のファックス、メールを送り合う一年でした。
当法人においても、感染疑い、感染発症・拡大の対応の情報を迅速に地域に発信し、その都度地域事業者間で互いに注意喚起を強め、利用者支援調整に協力し合ってきました。しかし、一向に終息の気配が見えない状況に現場の疲労感は拡大し、ケアの質にも大きな影響が出た一年となりました。
- (2) 「普通の生活・当たり前の暮らし」は大きく規制され、家族やボランティア等、人との出会いは殆どなくなり、外出も禁止でご入居者の体力はみるみる低下していきました。
- (3) “この状況を何とかしたい”と、職員やワーカーズ・コレクティブの話し合いが重ねられ、ユニット単位、個別支援等々で、「楽しみ」「体力維持」の小さな企画を立て実行されました。職場の感染状況によっては、職員の自宅待機等で人員が減る厳しい業務環境下でのこうした取り組みに頭が下がる思いでした。
- (4) 法人全体では、法人BCPを徹底し、迅速な予防対応をはかる「covid-19会議」を迅速に開催し、討議決定した内容は、即刻、各現場・事業所で共有し、法人本部を含め行政機関、外部関係者へ発信力等、スピード感をもって行動した一年でした。
- (5) しかし、地域で感染拡大すると事業所閉鎖等法人内で守り切れないことも多く発生し、法人内においても、職員の感染状況等は法人BCPの基準でより安全を鑑み、ショートステイやデイサービス等在宅支援サービスの事業中止を行い、収入は減るも、職員の残業含めコロナ関連の支出増は避けられず、予算を達成することは出来ませんでした。

2 特別養護老人ホームラポール藤沢災害予防移転後の財産処分手続きの進捗状況

- (1) 2020年度には、生活クラブ生協、(特非)参加型システム研究所、いきいき福祉会の3団体で設置した「藤沢市(稲荷地区)をモデルとする“全員参加の持続可能な「福祉社会」」研究会において、生活クラブ運動グループ、専門家等のオブザーバーの参加も得て、表題の協議を深め、研究会報告書にまとめることができました。(報告書配布済)
この研究活動報告書を受け、2021年度は引き続き同テーマで「稲荷研究会2021」と題して、(特非)参加型システム研究所といきいき福祉会の2団体で協議を継続しました。
- (2) 「稲荷研究会2021」は、①事業の具体化をはかるための財産処分の行政手続き準備
②「稲荷研究会2020」で議論された共生地域社会をテーマとした多岐にわたる事業活動計画実施に向けての藤沢市行政との協議③おおぜいの市民参加で進めるための地域資源・情報の調査・整理でした。
- (3) 藤沢市行政とは、月一回のペースで協議を重ねました。協議内容は、①藤沢市が神奈川県へ申請する「市街化調整区域に立地するラポール藤沢の利用目的変更」の審議会への申請資

料作成 ②「藤沢市地域福祉計画」との関連性の検討等事業具体化の戦略協議です。

この協議は、杉沢武氏（元藤沢市企画政策部専任研究員）のコーディネートで実施。

- (4) 前例のない「ラポール藤沢災害予防移転」事業は、気候変動による自然災害が止まらない中の福祉政策として取り組んできました。今後、当法人のこの経験を踏まえて、関連する諸制度の改正にむけた提言にも取り組みたいと考えます。

2020年度、2021年度の研究活動、そして、2022年度の事業実施の準備活動へと、事業のスタートに向けて踏み出します。この取り組みは、大勢の命を自然災害から守る社会福祉政策の一環だと考えています。

II 2021年度事業報告

1 基本テーマの活動報告

- (1) 新型コロナウイルス感染対策は、地域の感染拡大が止まらない中、利用者及び職員の感染が続いた一年でした。しかし、法人内に設置した対策会議「COVID-19」をスピード感を重視し、状況変化に合わせて随時会議開催したことで、深刻な感染拡大や重症化を回避することができたと考えます。

また、コロナ関連の情報収集・対応においては、行政通知・補助金、保健所等との情報共有と指導・確認は的確に行い、利用者のみならず職員への処遇対応、感染による緊急・予防の勤務調整管理についても丁寧に行われました。

- (2) 介護保険制度報酬改定への対応は、リーダー層の情報収集を踏まえて経営会議における戦略的かつ次期制度改正への基盤づくりに努めました。コロナ禍での事業実績結果は厳しいものがありましたが、次期介護保険制度改正に向けた各事業戦略、組織体制、人材育成、職員研修、そして、人材確保戦略は、2022年度の最重要課題として取り組む意識統一は図れたと考えます。

- (3) 経営の改善は、2020年度に続き、まずは人材確保・育成からと考え取り組みました。

ア 2021年度は職員、管理者・リーダーの多面的な研修の機会として、(株)日本経営、コンパソ税理士法人、取引金融機関、生活クラブグループ、(株)ぐるんとびー、(社福)ウェルエイジ、慶応大学SFC、業界関連団体の研修等に協力いただき実施しました。

すぐに結果が出ることはありませんが、資格取得への意識強化をはかることができたこと、社会人としての「マナー」を学ぶ機会、何より「人権とは」ということから「経営」を考えるようになってきたリーダーの成長が見え始めました。

2021年度のこの学びを内部の共育力として2022年度につなぎます。

イ 2021年度の経営分析を(株)日本経営に依頼しました。日本経営に依頼するのは2回目であり、結果を年度比較することで客観的評価を行います。また、同時に(株)日本経営には職員満足度調査も毎年依頼しており、今年もその結果報告を受け取りました。

2021年度の結果、対応を急ぐのは「ハラスメント」「職員の生活課題」です。これらの件については2022年度事業計画に「ハラスメント相談窓口」を再設置し、さらに

職員個別面談、相談機能的面談も含め、職員が抱える問題解決支援をはかります。

さらに、週一回の常任理事会議を設置し、人、もの、カネの戦略的協議の場とし、問題解決の対応力強化をはかります。

(4) SDG s の視点の取り組みについては、17 の世界的目標、169 の達成基準、232 の指標を自分たちの事業活動に重ねて整理することはできませんでした。

また、法人内部及び対外的にも SDG s のメッセージを強く発信することもできませんでした。以下の4つの取組は2021年度のSDG s の視点としてメッセージしました。

ア 技能実習生を多く迎え入れたことを機会に、多文化共生社会の視点を職員集会や研修で行いました。

イ 2021年12月12日に開催した「ケアラー・ヤングケアラーシンポジウム」は、多文化共生や地域助け合い社会の問題提起をさせていただき、おおぜいのみなさんから反響を得ました。

ウ 公益社団法人フードバンクかながわ及び一般社団法人フードバンクふじさわとのネットワーク化をはかり、その取り組みを始めました。

エ 2022年度の事業計画には「ジェンダー平等の実現」を明記しました。

2 重要事業テーマの活動報告

(1) 権利擁護をすべての事業の基本に据えて、第三者機能、相互牽制力、説明責任を強化し、透明性、公開性は、コロナ禍だからこそ踏み込んだ取組をすべきでしたが、その意識を高めることは出来ませんでした。当法人の事業活動の土台でもあることから、このテーマは2022年度に再度法人全体で周知をはかります。

(2) SDG s の理解を深め「社会福祉法人の社会的役割、福祉とは何か」を考えることは出来ませんでした。2022年度は改めて課題を整理し、その視点での説明力、社会的発信力を高めます。

(3) 新型コロナウイルス感染症対策は、地域の厳しい感染拡大状況下においては一定の対応が出来たと考えます。今後も社会状況・情報をしっかり受け止め、その予防に努めるとともに、ご利用者、職員の生活の質の維持については2021年度の反省を踏まえ、2022年度は、さらに配慮し取り組みます。

(4) 「covid-19」は迅速かつ適切にその機能を果たしました。次年度は制限・対策にとどまらず、「コロナ時代」における福祉事業活動という視点で経営をはかります。

(5) 経営安定への改善と強化については、

ア 内外関係各所との決算状況の共有をはかり、早めの対策をと考えました。特に取引金融機関とは状況共有の機会を持ち、今後の返済計画含め経営改善の課題整理・対策協議の機会を作りました。

一方、コロナ対応で事業の中止や縮小を余儀なくされたことから各事業の予算達成は厳しい結果となりました。

イ 地域社会支援事業は、コロナ禍において社会的課題を抱えた人が増え、また、家庭内介護（ケアラー）の問題が多様化、深刻化したことの情報収集と他事業所との連携等で幅広

く展開できたと考えます。

ウ 雇用の多様化はその考え方と対応環境づくりには取り組みました。

エ 各事業所の職場環境整備については本部事務局、拠点総務が機能し、一定の改善がはかれました。

(6) 「ラポール藤沢・稲荷」のその後の利活用については、行政との協議を含め慎重かつ積極的な協議を重ねることができました。財産処分問題の解決及びその後の事業スタートは2022年度事業になります。

(7) 多様な外部団体との事業連携については、支援現場及び職員育成研修等は進みましたが、いわゆる「社会福祉連携法人」の検討には着手できませんでした。

(8) 中長期計画のアクション計画推進委員会の設置は2022年度に持ち越しました。

Ⅲ. 本部報告

本部総務グループ事業報告

1 本部事務局としての機能強化

法人の安定的な経営管理を行うために、月に一度本部事務局会議を開催し、本部事務局職員の情報共有や課題解決のスピードアップが図れました。

2 新たな人事体制の構築

(1) 法人の組織図を策定し、組織における各役割を明確にすることができました。業務分掌を整理することについては、2022年度中に行うこととします。

(2) 2021年度から運用を開始した新たな人事考課システムにより、組織目標に対する職員個々の目標とその達成度を評価する取組みに着手しました。

今後も継続的に、職員のスキル向上や「働きがい」をもって業務に取り組むことができるような基盤づくりを目指します。人事データベースを活用した職員育成や業務効率化についても引き続き実行の検討を行います。

3 労働環境の整備

働き方改革の推進として、職員の有給取得や時間外などの勤怠の状況を本部でも分析、管理を行っています。引き続き、職員の働き方やハラスメント問題、メンタル不調者の相談機能として、事業管理者と情報を共有しながら、働きやすい環境を整えます。

4 Withコロナ時代の多様な働き方への対応

(1) 法人全体として、障がいを持つ人、若者、シニア世代、外国人、子育て世代といった多様な人材への就労の機会を広げることができています。2021年度には「障がい者雇用優良事業所」として、藤沢市から表彰を受けました。

- (2) 在宅ワークや短時間正職員の制度を導入したことにより、介護や病気療養中、子育て中のシングルマザーなど課題を抱えた職員が働き続けられるような環境を整えることができたことは、大きな成果でした。
- (3) 新型コロナウイルスの感染対策により、オンラインを活用した会議や研修がニューノーマルとなり、移動時間の無駄を省き、業務効率を上げる結果となったことはコロナ時代における思わぬ副産物でした。

5 法人規程の整備

法人組織を有機的に機能させるために、組織の体制を整備したうえで、所管事務に関する規程等を整理することとしていたが、組織体制の整備に時間要し、規程の整備は次年度に持ち越すこととしました。

6 業務の見える化の推進

日本経営のコンサルティングを受けつつ、事業所毎での損益計算書作成に着手しました。

事業所毎に自分たちが自らの業務を把握するために記録する家計簿のような物であり、財務会計上の損益計算書とは異なる物ですが、生産性向上に向けた改善活動が見える化する取り組みです。2021年度は横浜エリアの事業所からまずはスタートし、まずは、労働時間の見える化に着手、2022年度にはさらに科目を増やし、全事業所への展開を目指し継続していきます。

本部財務グループ事業報告

- 1 業務の効率化を目的に、財務会計における各拠点の収支を自動按分するシステムの構築に取り組みましたが、横浜の二拠点における試行的な実施に留まりました。各拠点の按分率を会計事務所と協議し、2022年度中に適正に設定することを目指します。
- 2 現金管理のリスク回避のため、現金回収は各事業所が金融機関から本部に振込む方法にすることを目指しましたが、内部の調整不足により、実施に至りませんでした。
- 3 コロナウイルス対策や災害リスクに備えるために必要な物品は、本部管理から事業所管理としました。一時入手が困難であった物品が十分供給されるようになったのが理由です。今後の状況を見極め対応していきます。

共育グループ事業報告

1 法人理念の共有

- (1) 全体集会に関しては、コロナ禍でもあり開催することはできませんでした。
- (2) 法人理念研修については、常勤職員を中心として横浜エリアと藤沢エリアにてそれぞれ実施しました。

2 生活まるごとを支える専門職の育成

- (1) 2022年12月12日に日本ケアラー連盟と東法人との共催で「ケアラー・ヤングケアラーシンポジウム」を開催しました。身近なところにあるケアラーの課題など、シンポジウムを通じて行政等多くの共催・後援を受けられたことで広く問題提起できました。また、法人職員が自分の現場にある問題として認識する機会になったことは大きな成果でした。
- (2) 生活クラブ運動グループと連携として、毎年、参加型システム研究所主催の「共育塾」へ新卒2年目の職員を派遣しました。地域福祉の課題解決に取り組む支援団体と出会い・学び合うことで、福祉の領域の広さを再認識し、さらに社会福祉法人として何をすべきかを考える機会となりました。

3 自身（事業所）を理解し他者の価値観を共有することのできる人材育成

- (1) 2022年度は、全事業所にて利用者評価を実施しました。事業所内にて結果に対する分析と対策までには至りませんでした。今後継続して実施することでサービスの質の向上に努めます。
- (1) 慶応大学SFCとの共同事業により、対話から他者との違い、価値観の違いを理解し受け止める「知る」ことの大切さを学びました。
- (3) 株式会社ぐるんとびーとの連携により、職員を定期的に職場見学研修に派遣しました。「利用者へのアプローチのあり方」「利用者支援への覚悟とは」「利用者を中心とする介護とは何か」を自己点検する機会にきっかけになりました。

4 地域を知り、市民を知り、利用者を知る

- (1) 藤沢エリアにおいて自治会への加入がすすみ地域住民とのかかわりが広がりました。
- (2) フードパントリーを開催したことにより、地域の生活の実情も知ることができ、今後の事業展開を検討する上で大きな学びでした。エリアを超え、職員がフードパントリーに協力することで、目の前の介護・支援以外の地域福祉・社会課題へのアプローチに大きな変化が生まれ始めました。

IV. 拠点報告

藤沢拠点

1 危機管理

- (1) 本施設の災害対策については、当初の計画どおりラポール藤沢防災マニュアルに基づき、実際に火災が発生した場合を想定した、消火訓練、通報訓練、避難訓練を総合的に実施しました。多くの職員が参加し、訓練を通して、防災意識を高めるとともに、必要な活動を確認することで災害発生時に備えることができました。

(2) 災害などの二次的な対策である事業運営の継続や早急な復旧を目的とした事業継続計画については、策定委員会を設置し計画の策定を進めた結果、計画の一部を残し概ね完成しました。本計画は、施設や立地の特徴、地域貢献などを踏まえたうえで、より効果的な計画を目指し毎年度見直しを行うこととします。

2 拠点運営の効率化

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に努めながら効率的な業務運営をさらに進めるため、会議をWebの方法で開催することに加え、大型モニターなどを導入して、研修や講座についてもWebで行える環境を整備しました。この結果、移動や準備に係る時間を削減することができ業務の効率化を図ることができました。

稲荷拠点

1 地域との繋がり

- (1) 介護サービスでの繋がりや、明治地区自治会、民児協、引地町内会の活動に職員が参加し、地域との繋がりを強化しています。
- (2) 電話による総合相談「まるっと相談」を開設しましたが、まだまだ地域に周知せず、利用は僅かでした。
- (3) 納涼祭はコロナウイルスまん延により再開はできませんでした。
- (4) 稲荷では、フードバンクやリユース事業の倉庫として活用しています。

2 防災対策

消防署の指導の下、避難訓練をデイのご利用者と共に実施しました。

3 職員の連携、育成

感染症対策により、対面による育成研修の機会が減りました。
次年度もコロナ禍での情報共有・人材育成の機会づくりに努めます。

4 感染症対策

定期的な職員のPCR検査により早期に感染症の対策が取れ、利用者への感染を防ぐことはできましたが、外部からの要因もあり支援中止などを余儀なくされました。
フェースシールドなども食事介助に常時使用するなど強化を図りました。

5 建物の老朽化

雨漏りなどがあり修繕が必要な箇所が出てきています。また、浴室の設備なども計画的な実施していく必要が出てきました。2022年度以降の大規模修繕の計画に着手しています。

城南拠点

1 地域の中のラポール城南として

複数の地域に密着したサービスや地域にオープンな事業を実施することから、年々、住民の方、子どもたちの顔が見える事業所になっています。

それにより、地域の方からの情報が入りやすくなり、地域のニーズとして共に向き合う、2021年度は住民協働の活動がいくつか立ち上がり、共に支えていく仕組みの一步を踏み出すことができたと考えます。

2 地域への発信

(1) 地域のニーズを多様な事業でキャッチして実施していることから、子ども、高齢者だけでなく、生活に困窮している方や就労に悩んでいる世代の方など、さまざまな人が立ち寄る拠点になってきました。

(2) 一方で、発信力にはまだまだ課題があり、定期的な広報などの充実が課題です。

3 入居者の安全な暮らし

ラポール城南の建物については、少しずつ修繕に着手していますが十分ではなく、次年度に引き継ぎました。設備・建物全体の修繕計画立案を急ぎます。

4 コロナ感染症対策

コロナ感染症により、居宅サービスの職員や利用者に影響がでました。利用者・家族からの意見も寄せられ、それを機会に在宅での支援に感染症対策を強化しました。

複数の事業があることから、感染症対策の実施方法や取り組み方も様々であり、サポートハウスの住民の暮らしへの影響等、対策は困難なことが多くありました。しかし、臨時・定期的な感染症対策委員会により協議・対策により、感染症のまん延を防止出来ました。

5 職員同士の業務連携という点では、課題は残したまま大きく着手できませんでした。

平塚拠点

1 サポートハウス入居者の訪問援助

ヘルパーの退職に伴い、職員1名での訪問援助となりました。

利用者や家族、ケアマネージャーとの話し合いにより、訪問日や訪問時間を柔軟に変えて対応しました。年度を通じて、穴を空けることなく訪問援助を行いました。

2 地域住民との交流

(1) コミュニティールームの活用が始まった事もあり、サポートハウスに寄る人達が増えまし

た。現職場実習生が実習後に相談に来たり、カフェの利用者が立ち寄ったり、サロンのボランティア講師が花壇の整備に来ています。近所のみなさんが、花壇の花を見に来る姿も見られます。

- (2) 月極駐車場を始めた事により、地域と入居のご利用者との挨拶など、コミュニティの中の「サポートハウス」という存在になってきました。

3 福祉避難所・二次的避難施設

サポートハウス和は、災害時の福祉避難所・二次的避難施設になっています。災害対策課との打ち合わせ、建物内外の、避難空間確保の為に整理を行いました。

西寺尾拠点

1 西寺尾拠点内（GH・通所介護）での兼務を継続する。

- (1) 2020年度と比較し、兼務割合をデイサービスは33%から100%まで増やすことができました。

しかし、グループホームは、退職に伴う人員の減少により兼務割合が42%から40%まで減少しています。

- (2) 兼務化することで居住サービスと在宅サービスとの違いを理解し、利用者支援するうえで重要な権利擁護の視点を強めることができました。

2 事業所の強みの強化

- (1) 横浜エリアにおいて、1月より日本経営との契約のもと、事業強化に向けた協議が図られました。2021年度は、SWOT分析からエリアのビジョン「ラポールが我が家になる」を作り上げ、その実現に向けた事業戦略を作成しています。

- (2) 2021年度より株式会社 Medi-Train との業務提携により機能訓練について学習しました。「機能訓練をすることが目的」から「何がしたいから機能訓練を行う」に職員の考え方が変わりつつあります。

3 横浜エリア連携

横浜エリアの職員研修を実施。職員がサービス種別を超え、グループワークを通じ他の事業所を知ることができました。今後の連携や兼務化、新規事業の検討につなげます。

三ツ沢拠点

1 地域支援

- (1) 消防団活動は、2020年度は活動の幅を広げ、消防団3分団への転団。その結果、2021年

度についても毎月の班会議への参加やコロナ禍においても継続されている地域巡回に参加しました。また、消防団の広報にも協力し横浜市ケーブルテレビ「テルミー体操」に参加し、1か月間ケーブルテレビでの保土ヶ谷区消防団員10名程ほどとCM協力しました。

- (2) 本来の消防団活動としての自治会開催の消防訓練などは、コロナ禍での開催は難しく、地域自治会との顔の見える関係構築、ニーズの掘り起こしまでには至っていません。

2 ケアラー支援

12月12日に開催した「ケアラー・ヤングケアラー支援」のオンラインシンポジウムに、三ツ沢から新卒2年目職員が、実行委員として参加しました。また、多くの職員がシンポジウムのアーカイブで現状を学ぶことができました。

3 修繕計画

- (1) 3社に対し、大型修繕計画・実施に関する相談し、その結果2社がそれぞれの専門性により修繕計画として補修個所の確認と見積の提案がありました。1社については、アドバイザーとして随時相談を行うとしました。
- (2) 予算確保に関しては、法人決算状況の厳しさより2021年度は実施できませんでした。

4 「オール三ツ沢」としての働き方

- (1) 昨年度からのリーダー研修、今年度の階層別研修や下期からの委員会発足により縦割から横軸をさすことができ、「オールラポール」を意識した職員間の関係性が構築できました。そのことから、ユニット間の情報共有の下、協力、助け合う文化の醸成ができ、勤務作成時に欠員に対するユニットを超えたフォロー体制ができました。
- (2) 下期に導入したインカムにより、上記をさらに後押しする手段が確立したことで、今後機器の活用の幅を広げたいと考えます。

5 横浜エリアでの連携

- (1) 今年度初めて西寺尾拠点と合同での研修が実施しました。
- (2) 人事異動に関しては、今後の事業展開を考慮し研修や一定期間の異動などを含め検討します。

辻堂準拠点

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、モニタリングの訪問の自粛や一部地域活動に影響が出ましたが、辻堂東西の包括支援センター職員が協力し以下の取り組みを行いました。

1 総合相談・地域アセスメントの実施

辻堂地区の新規や継続相談をワンストップで受け迅速に対応しました。また、それらの相談を地域ごとなど詳細なデーター化を行い、収集したデーターを分析して地域課題を把握しました。

2 地域関係機関との連携強化

毎月の民生委員児童委員定例会や郷土づくり推進会議及び福祉部会の参加、年3回の地域ケア会議、ケアマネサロン、企業や自治会向けに認知症サポーター養成講座などを実施し、地域の方と地域課題の共有や情報提供などができました。また、8月に辻堂西地域包括支援センターが辻堂市民センター内に移転した事をきっかけとして、ボランティアセンター、CSWや障害者地域相談支援センターとの新たな会合を通じて連携の強化を図る事ができました。それらにより、虐待、8050問題、ゴミ屋敷、ケアラーなど様々な困難ケースについて他機関と連携の強化を図る事ができました。

3 地域住民への情報発信・介護予防

広報誌「ほっと辻堂」の年2回全戸回覧の発行を通じて、フレイル予防、感染症、消費者被害情報などの情報提供を行いました。また、介護予防の観点から地域住民を対象に毎週水曜日と金曜日に公園体操を実施しました。ただし、コロナ禍において地域活動の縮小があり、現場に出向いての地域活動ができず、公園体操のような社会資源の新たな創設まではできませんでした。

V. 2020年度 事業活動報告

藤沢 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢）

- (1) 新型コロナウイルス感染に関しては、2021年度を通して市内感染者数の急増により面会中止の期間もありましたが、感染予防の対策を行い、オンライン面会を含め限定的な面会を実施しました。特に、看取りや状態の不安定な入居者に関しては、短時間での直接面会を行い、家族との繋がりを感じられるような対応を行ってきました。
- (2) 施設内での新型コロナウイルス感染に関しては、入居者、職員含め数名が感染しましたが、ユニット・フロア閉鎖等の感染対策を行い拡大を防ぐことができました。
- (3) 年度目標として掲げたケアの質向上に関しては、**オンブズマン制度を導入し、権利擁護の研修を職員向けに開催、7月より本格始動しました。**感染症予防の為、年間8回開催でした
- (4) 入居者個々のケアに関しては、24時間シートは年度前半で全体的な見直しを行いました。が、入居者の状態変化ごとの見直しは実施できませんでした。
- (5) 介護保険で新たに創設された、科学的介護推進加算に関しては、定期的なデータ送信はできていますが、ADL向上までの活用はできていません。褥瘡マネジメント加算は3か月ごとの皮膚状態を確認していくことで、発生リスクの低下に繋がっています。また、口腔に関しては歯科医師・歯科衛生士の具体的な指示を職員が共有し口腔意識の向上に。

- (6) 年間目標の稼働率98%、平均介護度3.9に対し、実績は、稼働率96.8%、平均介護度4となりました。年間退居者39名(施設内看取り33名)、1か月平均3名以上の退居があり、36名の新入居でした。退居されてから入居までの期間が3週間程度要していること、また、入院者が41名と多く入院日数も合計593日となり、退居と入院による空床が重なり稼働率の低下となりました。

藤沢 短期入所生活介護 (ショートステイ ラポール藤沢)

在宅生活を視野に入れた援助を目標に、職員間の情報共有強化に努めました。

緊急受け入れについては、特養の空き状況を踏まえつつ可能な限り受け入れました。下期には、施設内のコロナウイルスの感染発生により、ショート受け入れを停止したため、年間稼働率は目標98%に対し89.6%となりました。

1 利用者とのラポール形成

- (1) 利用者職員顔馴染みの関係を意識しました。利用者には落ち着く空間作りにおいて、利用者毎の個性を反映させた居室づくりで対応しました。
- (2) 認知症の利用者に対しては過剰介護になる場面が見られ、職員業務優先の動きになってしまいました。
- (3) 利用者を中心にコミュニティができることもありましたが、状況により職員が利用者の中に入り繋げることへの気づきに努めました。
- (4) キッチンパートナーも利用者に関わり、利用者との良好な関係に努めています。
- (5) 自立支援を促すためにも今ある力の把握をし、できることはして頂くよう努めました。
- (6) 介護職員による送迎添乗の時間を作ることで利用者の家庭環境への理解を深め、それによって得た情報は職員間で共有しショートステイでの生活のために活かせるように努めています。また、家族からの困り事や不安などを聞き取り、必要な関係事業所につなぐようにしています。

2 職員チームワーク (ラポール形成) の構築

- (1) 問題や課題等をリーダーが集約し、ショート会議において解決のために討議・検討をしつかり行うとともに、職員間の情報共有に努めました。
- (2) ユニット間連携の意識が弱いのが課題でした。コロナ感染予防により行き来を制限したことも原因の一つではありますが、ショート全体、ラポール藤沢全体を看る意識が必要です。

3 経営の安定

運営に必要な人員は確保できていますが、体調不良などにより職員のが増大しました。

藤沢 通所介護（デイサービス）

1 行動指針

- (1) 利用者・スタッフの良い思い出作りの為に毎月季節の行事レクリエーションを行うことができました。ケアマネジャーや家族からもレクリエーションが充実している、家では何もしないのでありがたいと評価いただきました。
- (2) 利用者主体、自立支援に繋がるように利用者に選択の幅を広げ様々な場面で（食事・レクリエーションなど）選べる仕組みや自分の意思、判断での行動を大事にしました。
「活動」自体が目的にならないように、活動だけを進めたり、利用者が流れにのっているだけにならないようにと、本人の意向などを汲み取り、振り返りに努めました。
- (3) 家族会は毎月行えなかったが、12月に介護教室と家族会の開催を実施し家族の悩みや気持ちなど生の声を聴くことができました。送迎時、家族に声掛けを行い自宅での様子、最近の状況や困りごとなどの気持ちを聞きデイサービス利用時にも反映できるようにしました。

2 デイサービスの方針・地域参加

- (1) デイサービスの目指す事・目標・指標を決めて、問題が起こった場合は常に目標を頭に入れて「利用者を基本」に建設的な話し合いを行いました。
共育面談を行いながら、日常業務中も些細な事でもしっかりと話しを聞くようにしました。
職員同士の考えや気持ちのズレが生じた場合も話し合いの場を作り、自分達の思っている、感じている気持ちを伝え合うよう取り組みました。
- (2) 地域への参加はコロナの為に中止となりました。

3 感染症対策

コロナ感染は飛沫や接触で広がるため、「三密」「手洗い」「消毒」換気」の感染予防の基本を業務に組み込み、反復して毎日実行しました。

スタッフから無症状のコロナ陽性が出たため、濃厚接触者にならないよう食事介助・口腔ケア時はフェイスシールド着用も定着はしていますが、フェイスシールド装着時の不快感は大きいものです。新しい生活様式を日常生活に無理なく取り入れてきた一年になりました。

4 年間稼働率

平均稼働率 72.6%・月平均 738人

計画利用者人数の 8,379人に対し、実利用人数は 8,856人となりました。

- 5 毎月のモニタリングは、ほのぼの内で作成し毎月 100 枚以上のペーパーレス化出来ました。また、保存もデータ化となり、記録をどのパソコンからも確認できるようになり、その結果、業務負担が大幅に短縮できました。

6 ICT導入

タブレットを使用したケアパレットやケアパレットのデモも考案していましたが実施には至

りませんでした。

在宅介護支援センター

1 介護予防事業

- (1) 介護予防教室は主に体操や脳トレなどを行いました。コロナ禍により高齢者の交流や居場所が少なく、参加者は増加しました。
- (2) 実施場所の公民館の移転により、更に参加者が増え感染症対策を強化しました。また、内容にも変化をつけ、包括支援センターなどの講座によりフレイル予防にも取り組みました。

2 ケアラー支援

数年ぶりに藤沢市からの受託により介護者教室(ケアラー支援)事業を2回実施しました。

コロナにより十分な広報はできませんでしたが、ラポールの事業の利用者や家族以外にも、地域の方がラポール藤沢、ラポール城南に集い、日頃の介護の悩みや情報共有を図ることができました。

藤沢 居宅介護支援 (ケアプランセンター)

1 全体総括

- (1) 新型コロナウイルス感染症対策は、利用者宅へ訪問することを避け、電話による相談援助を中心に行いました。訪問する利用者宅も換気をし、マスクを外さず、要支援者や家族との距離を保ち短時間にまとめて実施するよう努めてきました。
- (2) 在宅ワークを実行し、感染症の蔓延や事業所の閉所に至ることもなく利用者支援を行いました。訪問出来ないしない間の介護、看護各サービスからの情報把握に努め、チームとしてサポート互いに努めました。
- (3) 癌など疾患療養者のターミナル期のケアも携わりました。医療ケアチームとの連携については、ケアに対する方針を共に決めていく事例はまだ少なく、医師や看護師に頼り切っている現状です。今後より一層症例別のケアや服薬、看護方法に関わる知識を養うことが求められます。在宅生活に拘らずサ高住や介護老人福祉施設、看護小規模多機能型居宅介護、介護療養型医療施設への住まいの転換の支援も行いました。
- (4) 医療との連携はカナミックによる情報連携に代表される、ICTを活用した取り組みが増えています。また、在宅ワークでは毎日ZOOMによるオンラインミーティングの機会を設けました。そのほか各種会議や事例検討会にもICTを活用し参加しました。
- (5) ケアマネジメントプロセスに則った運営基準の遵守と相談支援の質の向上への取り組みは実地指導や情報公表、利用者満足度評価の機会を経て年度に関わりなく取り組んでいます。
- (6) 経営目標常勤1人あたり35件に対し平均32件となりました。総件数は215件です。要介護3, 4, 5となる方を受け入れていくことが湘南エリアの在宅サービスの充実につながると思いますが、目の前の利用者支援に取り組む時間に追われたため、取り組むことがで

きませんでした。

(7) 共育

互いに指摘し合う関係づくりを大事にしました。「指摘」は相手のため、その反応は自分のためと考え、目的を理解してもう少し踏み込んで関りをもつ意識づくりを重視しました。

主マネによるスーパーバイズを受け、気づきを見出せる取り組みを行いました。

2 その他

事業所の感染症BCPのほか、災害BCPの作成に取り組みを始めましたが、次年度に継続となります。

城南 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢 サテライト城南）

- 1 2021年度を通して市内感染者数の急増により面会中止の期間が長くなってしまいましたが、年明け以降は、建物の構造を考慮し、事前予約、居室にて時間、面会者、を限定しての面会を実施しました。特に、看取りや状態の不安定な入居者に関しては、面会時間を特別に設けるなどの対応しました。施設内での新型コロナウイルス感染は発症していません。
- 2 年度目標として掲げたケアの質向上に関しては、24時間シートによる個別ケアの取り組みにはまだまだ多くの課題を残したままになりました。
- 3 介護保険で新たに創設された自立支援・機能強化のための科学的介護推進に関しては、定期的なデータ送信は出来ていますが、本質のADL向上までの活用は出来ていません。口腔に関しても歯科医師・歯科衛生士の具体的な指示を職員が受けての対応はできているものの、職員同士の共有・実行まではできていません。
- 4 年間目標の稼働率96%、平均介護度4に対し、稼働率94.4%、平均介護度4.3となっています。原因としては、年間退居者4名、新入居3名がありましたが、退居後の新規入居の決定までの期間が1か月以上とかがっており、空床紹介の取組が出来なかったことが原因です。

城南 日中訪問介護

- 1 社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から
事業所別の縦割りの業務から、城南訪問事業を一体化して広報活動を行ったことで、徐々にではあるが3事業全体の契約数は増加傾向にあります。
ただし、総合事業や生活支援の依頼を受けても職員不足の為、お断りするケースが増えてきています。
- 2 地域への発信・連帯強化について
縁側事業「かるがも」にて、地域の方に城南の訪問介護の各事業の説明及びラポール城南のサービスを紹介する説明会を訪問職員が中心になり行いました。
HPやSNSの活用については今後の課題です。

3 労働環境改善・生産性向上の取り組み・効率化・時間削減

ICT化した結果、利用者宅にICタグを設置することにより直行直帰が可能になり、利用者増に繋がりました。介護記録が簡略化され、介護記録や個人情報のデータをスマホで閲覧できるので、印刷物や書類のペーパーレス化が進みました。

ICT導入によって記録時間が減少した結果、ご利用者に関わる時間は増加しました。

4 災害・防災対策の取り組み

事業所の設備点検（停電時のバッテリー等）、防災グッズの確認を定期的実施しています。職員の緊急連絡ツールとして、スマケアの一斉通知を活用して、台風情報などを送り、事故の未然防止に役立てています。

5 経営目標（事業展開の検討など含む）

入職時に訪問事業に配属されることは稀であり、慢性的に職員が不足です。他部署からの配置転換で職員が定期的に補充されるのを待っている状況が続いています。訪問3事業の経営安定化を図るため、定期巡回の利用者を優先に新規獲得しています。地域を主体に考えると「総合事業からラポールのご利用者」になって頂くことを理想としていましたが、実際は相談があってもお断りするケースが増えています。

働きやすい環境の整備として、特定の働き方を希望される職員は、極力本人が希望した勤務体系で働けるように配慮してシフトを作成しています。(制限のない働き方を選択した場合を除き)

城南 夜間対応型訪問介護

1 深刻な社会福祉の状況の中で事業の特徴や長所をどのように発揮するか。

(1) 広報をエリア別で分けて、広報活動を実施。近隣～訪問範囲内の居宅に関しては3事業連携した営業活動を行いました。

遠方の事業所に関しては電話営業やチラシを送付して事業内容を案内し、CMへの夜間対応型訪問介護の認知度を高める活動を推進した結果、**昨年度3月度ご利用者（夜間随時登録者）52人に対し、今年度は57人となっています。**

(2) 藤沢市で唯一の夜間緊急時に対応する事業所のため、藤沢市の全域から依頼があります。特に退院後の在宅復帰の際に必要なサービスであることから契約に繋がるケースが多く、転倒時や排泄介助など、夜間帯に援助が必要な方にとっては、なくてはならない事業所になっています。

問題点としては、夜間随時契約者で藤沢市郊外の緊急時の援助に出動すると、夜間で契約している定時ご利用者の支援時間に間に合わなくなってしまうことがあり、数回利用者を待たせてしまうことでした。

2 地域への発信、連携強化をどのように進めるか。

緊急通報の際の申し送りには毎回、随時報告書を居宅へFAXで報告しています。連携している

居宅・訪問看護とは必要に応じて情報のやり取りを行い、随時訪問した場合でもご利用者に負担がないように医療職と連携をとってケアし、救急搬送の際はご家族への連絡も行っています。

3 労働環境に取り組めること、ICT活用

ICT（スマケア）へ切り替わったことで、現地での記録が簡略化され、記録時間が短縮しました。また、利用者宅でICタグを活用することにより、当日の出勤職員の動態が管理しやすくなった結果、緊急通報時にタイムリーに職員を派遣することが出来るようになりました。

4 緊急通報装置

緊急通報装置の切り替えについては、端末60台の購入以外の方法を模索しています。介護福祉用具のレンタルが可能になれば事業所設備負担を軽減できます。

5 業務洗い出しによる改善、効率化、時間外削減、生産性向上、職員の定着化、教育研修向上

従来の縦割りの業務から、3事業連携の業務分担表を作成し、職員・職域に応じて業務の割り当てを行い訪問事業の全職員で10月より実施しました。しかし、継続できず、2022年度の3事業連携について再度再検討を要する状況です。

6 感染症・災害対策

ご利用者にコロナ陽性者が発生した場合であっても、ご本人やご家族の希望があった際は、感染症対策を実施してサービス提供を行いました。その際にICTを活用し、職員全員に緊急性の高い最新の情報を即座に送ることができました。

緊急通報システムの電力確保のための発電機の点検は2021年12月に実施しています。

城南 定期巡回・随時対応型訪問介護看護

1 感染症対策

(1) 全ご利用者の24時間対応可能な訪問計画を作成。

法人CCP並びに訪問事業BCP計画書を作成し、遵守できています。

(2) ご家族・医療関係者と緊急連携先を共有

緊急時の連絡網を作成し、陽性者が発生した際、連絡網を使用して速やかに情報の伝達ができています。

(3) 事務所・車輛の清掃を毎日のルーティーン作業への組み込み

感染症委員会で決定し、事務所並びに車両の清掃を日々の業務に組み込んで実施しています。

(4) 全訪問職員の健康管理を総務・医務と連携して日々確認

総務・管理者を中心に朝の申送り、日々、体温を測定し、台帳へ記入をしています。職員に体調不良者が出た際は、ヒヤリングシートの活用により職員の状況を把握しています。

(5) スケジュール・シフトの見直し。同一建物内での待機・作業を減らす。

管理者や各事業責任者の職責に応じて、事務作業を行う時間を増やす等の勤務調整を行い、事務作業での残業を減らすことができました。

2 新規広報活動

(1) 感染予防を徹底した上で、新規訪問活動の継続

緊急事態宣言時は電話やチラシの郵送を行い、広報活動を実施することができました。

職員の退職に伴い、新規広報活動に割ける時間の確保が難しくなっています。

(2) 訪問地区を3つにエリア分けし、訪問する職員を固定化

2021年10月までは3ラインを確保できましたが、11月より職員不足を埋めるため、日中訪問とラインを統合したスケジュールへ変更しています。結果、新規受け入れが困難となっていました。

(3) 城南訪問3事業で連携し、城南訪問事業として営業活動

(1)に記載のとおり、全体で取り組みを強化しチームで広報活動を実施しました。

(4) 訪問3事業の業務内容を全訪問職員が理解できるように、各事業特性などの勉強会を実施

新型コロナウイルス感染防止の観点より、全体での勉強会の開催は実施できていません。

(5) 縁側事業「かるがも」と連携し、地域のご利用者にはラポールの訪問事業を知って頂く。

訪問職員による地域の方へ訪問事業やラポールの活動報告を実施しました。外部活動は新型コロナウイルスの影響や人員不足の為達成できませんでした。

3 人材の育成

(1) 計画作成責任者（次期リーダー候補）の育成

計画作成責任者を中心に利用者のアセスメント、訪問看護や訪問介護との連携、訪問職員へ業務の割り振りでスキルアップが来ています。

課題点として、3人の計画作成責任者のスキルに違いがあるため業務（責任）に偏りが生じています。

(2) 職員とのコミュニケーションを強化

職員が参加しやすい時間帯でミーティングを開催し、職員間の意見交換の場を作るようにしました。ミーティングの司会者を当番制にし、「今困っていること」を議題としてその場にいた職員が全員意見交換できる形で実施しています。司会者は全員に意見を求め、より実用的なミーティングの実施ができています。

課題点として、人員不足の為、定期的なミーティングが開催できていません。

(3) 定期的に面談を実施する。

ア ICT（スマケア）の活用、担当者間の申送りを日々行っているため、必要に応じて短時間の担会を実施しています。

イ 10時間勤務者4名、8時間の職員6名（4月末日現在）。10時間勤務の職員はICTを活用して申送りを行い、出勤の際の申送りに滞りがないよう配慮しています。

ウ 職員への声掛け（コミュニケーション）を図り、困ったことが無いか聞き取りを行います。職員と管理者との関係性が築けていることが前提となっています。

信頼関係が希薄であった場合、問題点が見えていないことがありました。

4 他業種との連携強化

生活機能向上連携加算（１）の申請を検討

加算要綱として、指定訪問リハビリテーションの許可が必要です。しかし、定期巡回の連携している訪問看護のリハビリは指定リハビリテーションではないため、取得を見送ることになりました。

明治地区地域ささえあいセンターかるがも

1 認知症施策への取り組み

(1) 講座や教室の開催により、地域住民の認知症の知識と理解を深め認知症の人が暮らしやすい地域づくりを目指します。

ア 「認知症の話」（在宅医療支援センター）、「フレイル予防の普及事業」（健康づくり課）、「薬の話」（地域の薬剤師）等の講座を実施し、認知症に対する関心を高めました。認知症の症状のあるメンバーがいるサークルでは、活動に参加できるように声掛けを行うようになりました。

イ 体操グループや公園体操において積極的に脳トレ運動を取り入れて認知症予防への意識を高める活動を行いました。

(2) 地域住民が社会参加する機会を増やして認知症予防につなげます

ア 多様なサークルや教室へ参加する機会を住民と共につくり、多くの新規活動者が来所しました。既存の参加者は近隣住民や知人に声をかけて参加を促しています。

イ 参加するだけでなく講師やリーダーとして活動し、生きがいを見つける人も増えています。

2 ボランティア活動のコーディネート

(1) 社会資源の実態把握、普段の活動の中でボランティアのニーズ（利用、活動）を把握してコーディネート

かるがも通信（回覧板）での呼びかけ、来所者への声かけ、ケアマネジャーからの紹介などでボランティアを必要している方と活動をしたい方を把握しました。その結果、かるがもでのボランティア活動（講師、子どもの見守り、フードパントリー手伝い、事務作業、車いす清掃、草取り、庭造り等）や、明治地区ボランティアセンターを紹介し、その利用（外出の付添い）をコーディネートしました。

(2) 高齢者等のボランティア活動を促進し、生きがい等を実感することにより健康増進につなげます。

上記の通り、様々なボランティア活動の促進を行いました。その結果、外に居場所がなかった高齢者の趣味活動と介護者のレスパイトケアの実例につながりました。

3 その他の取り組み

(1) 多世代が出会う仕組みづくり

「子ども書道教室」では、前任の講師が事情により継続出来なくなりましたが、住民に呼びかけた結果、担い手を掘り起こし継続することができました。

「子どもの居場所づくり事業」に参加継続し、「中学生の自習室開放」と「みんなのいばしょ」を開催しています。高齢男性が毎回来所し、見守り活動を続けています。

(2) サポートハウス住民と家族の地域のとのつながりづくりの橋渡し

以前は認知症を疑われ転倒も心配されていた方が、積極的に庭造りや清掃、就労準備支援の若い利用者とともに草取りなどを行い別人の様に健康を取り戻しています。

(3) 就労準備支援事業との連携

ア かるがもを会場とした月3回の交流会では来所した利用者にちょっとしたボランティア活動の場を提供したり、自作の絵を飾って頂くなど、自信や喜びにつながることを提案し実行しました。

イ スマホケータイ教室では利用者が講師を担い、地域の高齢者のニーズに応えています。

(4) 災害対策マニュアルの整備

台風や強風など事前に予報がある場合は建物周辺の確認を行い、被害を未然に防ぐ行動を行いました。具体的なマニュアルの整備はできませんでした。

城南 サポートハウス

1 入居者の暮らし

この1年間は利用者の方も安定され、感染症の心配も多くありましたが、まん延もなく過ごされました。また、ささえあいセンターの企画などで利用者同士の交流も出てきています。

2 入居者の支え

入院による介護が必要になった方も定期巡回型サービスの利用により、これまでの暮らしを継続できるようになっています。医療サービスやインフォーマルによる支えの方々も出入りされています。

サポートハウスの住民の方も交流の輪に参画し活動を広げられています。

3 入居者、地域からの相談

次年度の取り組みとして居住支援法人としての役割も加わり、一層、いきいき福祉会で目指す住まいと福祉の在り方を模索していく必要があります。住まいのニーズを持っている地域の住民の方に活用していただけるよう広報を行う必要があります。

4 安全の確保

定期的な点検、検査のもとに暮らしておられます。修繕の必要な場所をいち早く把握し改善しました。

エアコンなどは今後、故障が増えていますので、計画的な修繕計画の立案が必要になっていきます。

城南 就労準備支援事業

1 個別支援

(1) 生活自立支援

直接あるいはツール（電話、mail等）を用いた面談を中心に支援をしました。

面談場所は城南、市役所、市社協だけにとどまらず市民センター等公共の場所、時にはファミレス、公園など本人に合わせた場所で面談を行いました。

(2) 社会自立支援

当事者交流会等を中心にした支援をしました。

ア 本人のペースに合わせた人間関係の構築で、主体性を引き出すことができました。

イ 安心して「居てよい」場の提供ができました。

(3) 就労自立支援

有給・無給問わず、「必要とされる場を確保し、役割を持つこと」を支援しました。

ア 何かをするのももちろんですが、自分の意志で「その場にいる」ことを肯定することはできました。しかし、何もしないということも一つの就労という考え方でもあることを当事者ともども共有することはできませんでした。

イ 就職を目指したいがスケジュールされている技術習得プログラムが苦手な方への技術の習得の機会の提供（パソコン教室等）を開催することができました。

ウ これまで継続してきた就労体験に関しては、コロナ禍でもありながら行えました。

エ 企業等と協働で就労体験から中間的就労につなげる仕組みづくりはできませんでした。

オ 就職にかかわる支援として、履歴書の作成、模擬採用面接などを実施しました。

カ 併せて無料職業紹介の活用やハローワーク等に通うことを促進したり、場合によっては同行することもありました。

2 集団支援

(1) 当事者交流会

就労準備支援事業対象者が選んで参加できるよう、多彩なメニューを準備することができました。

ア ゆるゆるみんながオーナー 毎月第4月曜日、午後開催

当事者交流会、メニューを支援者が決めるのではなく、ご本人たちの相談で決める。

実施回数：10回（コロナによる中止3回。うち代替企画1回）

参加者：65名（延べ）※他に地域等の参加：4名

主な内容：定期交流会・テーマ毎（藤沢のお気に入りスポット・スマホ教室・好きを語る・推しの音楽など）の対話会・ダーニングなど。

※12月は社会福祉協議会、社会参加事業と共同開催。

イ ゆるゆる自由時間 毎月第3月曜日 午後開催

実施回数：10回（コロナによる中止2回）

参加者：66名（延べ）

主な内容：ガーデニング・読書・音楽鑑賞・パソコン作業・編み物・イラスト作成・掃除など（自分の好きなことだけど、なかなか手が付けられなかったことを思い思いに練習したり、試したりする時間）

ウ 就労準備看板作成プロジェクト・就労準備パンフレット作成プロジェクト

看板作成やパンフレット作成は行えませんでした。城南のニーズに合わせた簀の子づくり等は行えました。

（2）地域交流

地域の方にも参加いただき、一緒に教室運営をすることができました。かるがもだけではなく、他一か所以上縁側事業を展開する場で提供できるようにしましたが、できなかった分、かるがもでの開催の回数を増やしました。

ア スマホ教室 毎月第1金曜日 午後

実施回数：20回（コロナによる中止2回）

参加者：69名（延べ。講師、サポート、参加者として）

※地域の方：111名（延べ）が受講生として参加

主な内容：疑問・希望意見出し、メール・写真・地図・LINE・音が鳴らないなど個々の疑問点の解消

イ パソコン教室 毎月第一月曜日 午後

実施回数：10回（コロナによる中止2回）

参加者：62名（延べ） ※他に地域の方の参加：16名

主な内容：基本操作・入力・グラフ・カレンダー・チラシ作成・ネット検索など

（3）職場見学会の開催

2021年度はコロナ禍の影響により、個人ニーズに応じて少人数にて実施しました。

多様な働き方を知る機会として障がい者の就労、地域を知る機会、見学会に合わせて一日体験の機会としても実施しました。利用者への刺激となる機会のため、今後も実施方法を工夫したうえで積極的に実施していきたいです。

ア 見学先：7事業所、計8回 参加者延べ20人

- ・富士ソフト企画（特例子会社）
- ・るるカンパニー（就労A型）
- ・白旗神社（一日体験）
- ・西山サイクル
- ・ぬくもり畑
- ・ささえあいセンターきらり
- ・辻堂海浜公園

イ 効果：農業系の開拓を広め、地域のリソースを活かし、体験候補先の業種や職種を広げることができました。また、個別の見学を通じ、利用者の就労先の視野を広げ

る支援ができました。

3 就労体験先開拓

就労準備支援事業の普及啓発

- (1) 一般企業へのアプローチも含め、就労体験先の開拓をしつつ就労準備支援事業の普及啓発を行うことができました。

就労上、人間関係等の配慮等多様な利用者ニーズを考慮して開拓を実施しました。

2021年度は白旗神社において、就労体験先開拓とともに一日体験の場づくりを実施しました。また、多様な働き方として、障がい福祉サービスを行っている事業所での就労体験の利用も行いました。

2021年度の主な開拓調整先

・白旗神社 ・認定NPO法人 WE21 ジャパン ・パルシステム・富士ソフト企画（特例子会社） ・るるカンパニー（就労A型）

課題として利用者のペースや特性、興味に合わせ、選択肢を増やすために、職種・働き方などが広げられるような就労体験先・職場開拓が必要です。

- (2) 1クール10回の就労体験だけではなく、2クール以上体験を繰り返す方もいました。

就労体験から一步進めた支援付就労（中間的就労）ができる先の開拓は出来てはませんが、中間就労的な体験先もありました。

4 就労支援・就労継続支援

- (1) 地域（町内会）行事への参加

コロナ禍でもあり町内会の行事は実施されませんでした。なお、地域住民主権の公園体操に就労準備職員が参加し、顔の見える関係を構築しました。

- (2) 企業等における行事のボランティア

ささえあいセンターと情報を共有するなどしてフードパントリーやひな人形の飾りつけ・片づけ等のボランティアに参加しました。

- (3) 就職支援

ジョブスポットと連携を取りながら、必要に応じて促し・見守り、同行を行いました。ジョブスポットの職員にも就労準備支援の行っている利用者交流会「ゆるゆるオーナー」を見学してもらい説明会を開くことができました。

「(一社) インクルージョンネットかながわ」の無料職業紹介を活用して、“英検バイト”や“ふるうつらんど井上さん”を紹介しました。

- (4) 農福連携

継続してふるうつらんど井上さんとの連携で就労体験や就職につながる支援が出来ました。

J Aさがみさんとの接点を増やすことは出来ませんでした。

- (5) 就労継続支援

支援を終了した後、メールや電話、直接会うなどして就労継続などの支援を行えました。

実際に城南の生活支援員として就労されており出勤前や出勤後話をしたり、相談を乗るなど就労継続の支援を行いました。現在も就労継続中です。

就労継続中の人数 1 2 人。

就労準備支援終了者と一緒にと計画していた地域啓発活動は実施できませんでした。

5 関係機関連携

- (1) 支援を終了した後、メールや電話、直接会う等で就労継続支援を行いました。

実際に城南の生活支援員として就労されており出勤前や出勤後話をしたり、相談に乗るなど就労継続の支援を行い、現在も就労継続中です。就労継続中の人数 1 2 人。

- (2) 就労準備支援終了者と一緒に地域啓発活動は実施できませんでした。

6 その他

外部研修会の参加

生活困窮者の状況は時代背景によっても異なり、制度や支援方法も刻々と変化しています。全国大会等研修会へZOOMにて参加

7 全体を通して

- (1) 2021年度は、コロナ禍でも概ね計画通り進めることができたと評価します。

課題としては幾つか上げると、コロナ禍の長期化を見据えた支援方法の拡充が必要だと思っています。現在コロナの影響により求人募集が減ったり、体験・見学が制限されていることが多くある中で緩和してきていますが、今後さらに厳しい状況になる可能性もあります。その時の支援が就労準備の立場からしっかりとできるようにしていくことが大切だと考えます。

- (2) 次に、利用者一人ひとりに合った仕事の形、多様な業種、働き方のできる体験先・職場開拓を実施していくということです。

体験先の開拓など徐々に増えてきている現状ですが、今後新規の利用者が増えたときに、一人ひとりになるべく希望に近い形で体験や見学ができるように開拓をしていく必要があると思います。

- (3) 最後にコミュニティソーシャルワーカー（CSW）、ささえあいセンターをはじめ、地域の社会資源、近隣他自治体就労準備支援事業所との連携を深めます。また、地域ネットワークの拡充を図り、ニーズの発掘から居場所づくり、アフターフォロー体制を拡充することが必要だと思います。コロナ禍で中々連携という部分がうまくできないことが多くありました。

12月には「出張ゆるゆる」と題して社協と合同に交流会を行うことができました。今後はこういった動きを継続的に行うことや、今まで連携できていなかった業種、事業所とZOOM等を使いながら話し合いなど行い居場所づくりやアフターフォローの体制を作っていきたいと思っています。

平塚 サポートハウス

1 サポートハウス10部屋満床への取り組み

年初は、サポートハウス6室とレオパレス等4室の合計10室でしたが、年度末は、サポートハウス5室とレオパレス2室の合計7室と減少しています。

地域包括センターや病院等過去に問い合わせのあった事業所を中心に訪問しました。結果問い合わせは、月1件程度、継続してありますが、身体的な状態や金銭的な問題で入居には結びついていません。

2 職員の専門性の向上

入居者には様々な身体的、精神的な障害がある方や病気の方がいらっしゃいます。職員には、広い分野の専門的知識を有する事が必要です。法人内勉強会への参加、外部研修を受講した職員からレクチャーを受ける、研修会にZOOMで参加する等で、専門性を高めています。

3 コミュニティールームの活用

未使用だったコミュニティールームですが、就労準備支援受講者の職場実習やくらしサポートのふらっとカフェ開催、福祉村の出張サロン開催と、活用する機会を作れています。

西寺尾 認知症対応型共同生活介護

1 利用者の暮らしの場として

(1) 生き甲斐・生活のメリハリ

ア 年間お食事イベント計画

月一度のペースで季節に合わせたお食事イベント計画を立てました。

菖蒲湯、七夕飾り、室内BBQ実施

外出はできなかったものの、ソーシャルディスタンスを保ちながら、季節に合わせたレクレーションやお食事は入居者の楽しみになっています。

イ アニマルセラピー導入

アニマルセラピーボランティアの協力を得る計画はコロナ禍のため中止しました。

グループホームで飼っている猫へ日々おやつをあげる等の関わりを継続しており、癒し効果に繋がっています。

2 パートナーの育成

(1) 資質向上、モチベーションアップ

ア 10の基本ケアの再確認

職員会議時にはテーブルに置き、利用者カンファレンスの際にはケアの基本として意識しながら確認しています。

イ 外部研修情報の継続提供

職員の研修計画に基づいて情報の提供を行いました。コロナ禍により中止のものも多

く、事務所内のPCを活用してのリモート研修も難しく、実行できていません。

ウ 談話形式面談の継続

申し送り時や業務の隙間時間を利用して、管理者側からも職員側からもその時々テーマで談話形式で面談を実施しました。緊張が軽減され、問題解決の糸口になりました。

3 地域連携

(1) 防災活動

ア 避難訓練の町内との連携

コロナ禍により地域の方の参加は電話連絡のみとなりました。

イ 地域消防団継続

4月～10月までは、消防団の方が来所の上で研修実施や定期会議へ出席していました。

11月に消防団加入職員の人事異動がありました。

(2) 外部評価に係る運営推進会議の活用

2021年度もコロナ禍により運営推進会議は書面会議となりました。

4 感染症対策の強化

(1) 感染症対策の内部研修を実施し職員の意識を高めました。

(2) 備蓄品在庫用の物置を設置し、N95マスクの他防護服一式を保管しています。また、災害時に備えてオムツ等の消耗品、食料、水等も数日分在庫しています。

(3) 居室内に設置できる陰圧ブースを準備しました。

5 安定的な稼働

(1) 空室無く確実な入居をめざして

ア 入退居はありませんでした。しかしGHを申し込みされた方へ定期的なお便りと合わせて西寺尾の丘通信をお送りしています。

イ GHを申し込みされた上で共用型デイを利用されている方が2名。職員とも顔馴染みとなっており、ご家族との関係性も築けています。

(2) 加算の取得

コロナ禍で訪問歯科を一部利用開始できず、口腔衛生管理体制加算取得は出来ませんでした。

6 医療との連携

(1) 主治医による定期往診及び職員による定期代理受診の実施

1カ月に1回のペースで職員が定期代理受診を実施し、利用者の健康管理へ繋がってます。

(2) 地域訪問看護ステーションとの連携

体調不良の利用者に対し、主治医による特別訪問看護指示書を交付の上、地域訪問看護ステーションとの連携を図りました。

西寺尾 共用型認知症対応型通所介護

1 柔軟性のあるサービスの提供

(1) 要望に応えるために支援の幅を拡げ柔軟に対応して行く

ア 利用日は月曜日から日曜日とし、ご利用日以外や土曜日・年末年始などは相談に応じましたが、利用希望者がいないため、職員配置の観点から、土曜日は定休日として横浜市へ変更届を提出中です。年末年始に関しては毎年需要があり、利用の受け入れを実施。

提供予定日以外の利用も受け入れました。利用者拡大にはなりませんでした。

イ 朝食や昼食の提供

今年度は要望はありませんでしたが、次年度からも実施していく予定です。

ウ 入浴依頼

急な要望にも対応。

2 パートナーの育成

(1) 資質向上、モチベーションアップ

ア 10の基本ケアの再確認

職員会議時に「基本ケアのテーブル」にしたり、利用者カンファレンスの際にも「基本ケアのテーブル」を使って、意識強化するようにしています。

イ 外部研修情報の継続提供

コロナ禍による中止やリモート研修対応が出来ず、外部研修を受けられませんでした。

ウ 談話形式面談の継続

申し送り時や業務の隙間時間を利用して、管理者側からも職員側からもその時々テーマで談話形式で面談を実施しました。緊張が軽減され、問題解決の糸口になりました。

3 地域連携

(1) 防災活動

ア 避難訓練の町内との連携

コロナ禍により地域の方の参加は電話連絡のみとなりました。

イ 地域消防団継続

4月～10月までは、消防団の方が来所の上で研修実施や定期会議へ出席していました。

11月に消防団加入職員の人事異動がありました。

(2) 外部評価に係る運営推進会議の活用

コロナ禍により運営推進会議は書面会議のみとなりました。

4 感染症対策の強化

(1) 感染症対策の内部研修を実施し職員の意識を高めました。

(2) 備蓄品在庫用の物置を設置し、N95マスクの他防護服一式を保管しています。また、災害時に備えてオムツ等の消耗品、食料、水等も数日分在庫しています。

5 稼働率の安定

(1) GH見学や申込を行った方に対し、共用型デイの利用をおすすめする。

4名中2名がGHを申込された上で共用型デイを利用されていますが、GH待機者が、必ずしも共用型デイは利用できていません。理由は送迎範囲外に住居がある、既に他のデイサービスに馴染んでいるなどです。

(2) 共用型デイサービスの個性をアピールする。

過去につながりのあったケアマネジャーにパンフレットを送付、電話等を実施しましたが、利用には繋がっていません。

(3) 西寺尾拠点内のケアプランセンター、デイサービスからの共同企画として紹介や移行もありませんでした。

西寺尾 通所介護

1 利用者支援

(1) 利用したいというモチベーションの向上を図る。

利用者からの提案や意見を取り入れ、デイに来る楽しみや目的・自分の役割を持つ場を工夫しました。

(2) 機能訓練の提供

・一人ひとりの状況把握を再度点検・評価し、理学療法士とも協議し、介護士がする機能訓練を計画し、実施計画で、バーセルインデックスに取り組みました。

全職員がバーセルインデックスを使っての利用者の評価を行いました。が、「客観的な評価」の重要性の理解が進めることが出来ず、継続実施できませんでした。

2 共育

(1) 介護職としての専門性を高める。

- ・認知症ケア
- ・10の基本ケア

三ツ沢での合同研修に参加し、改めて職員主導の「感覚的支援」が主流になっていることが明らかになりました。アセスメントについても、「本人を理解しての支援とは」への切り替えが必須です。研修の案内は随時行っていましたが、職員からの積極的な参加意欲は見られませんでした。

(2) 職員のモチベーションの向上を図る。

・職員本院の学びたいこと、やりたいことを聞きながら、それを尊重しながらも介護保険制度の支援とは何かをとともに勉強しながら、研修計画の見直しと実施のやり直しが2022年度に必須となりました。

(3) 職員間のチームワークの形成

- ・定期的な面談、会議を継続し、意思疎通を図る。
- ・それぞれ役割を持ち、自身の仕事にプライドを持つ。

1 1月の管理者変更人事を踏まえ共有面談を行いました。職員の考えや利用者に対する思いを共有する事ができ、今年度の事業計画書へ反映することができました。

3 西寺尾拠点の連携

(1) グループホームとデイサービスの兼務を継続し、お互いフォローし合える関係を構築する。

常勤職員の兼務は継続し、事業所相互理解が出来るようになってきています。

兼務職員での送迎時やグループホームの夜勤での気づき、利用者やその家族の表情や言動など違った視点での気づきが増え、職員間でのコミュニケーションが多くなりました。

兼務を継続する事で、新しく学べた①デイでの体操をGHで実践。②GHでの介護技術の向上などで支援の幅が広がりました。有効な手段として今後も継続します。

(2) 必要に応じてデイサービスと共用型デイサービス連携

ご本人やご家族の希望を尊重して通所介護事業を選んでいただけるように、常に西寺尾の2つの通所介護事業の特徴を周知していきます。今年度においては結果は出せてません。

(3) 西寺尾らクラッセ「サポートハウスカントウ(401号室)」との情報共有に努めました
が、具体的な取り組みにはつながりませんでした。

4 加算の取得

サービス体制強化加算については取得出来ましたが、ADL維持等加算、LIFE活用の加算については準備ができていませんでした。

5 稼働の安定と向上

(1) 地域のケアマネ事業所とのネットワーク拡大・強化は図れませんでした。

(2) 「ラポール西寺尾グループ」の事業の紹介含め、地域への広報活動を活発化することに取り組むことが出来ませんでした。

6 地域支援

(1) 消防団活動はコロナの影響で自粛していた為、地域との関係強化、地域支援は積極的に行えませんでした。毎月開催される防災会議に参加し、事業所での消防署の方を招いての心肺蘇生法、AEDの講習を行いました。今後は積極的に防災会議、地域活動に参加し、地域とのつながりを築き、地域の一員としての役割を果たしていきます。消防団としての活動は1月より再開されましたが参加出来ていない状況です。

(2) ご家族への消防団の説明もできませんでした。

西寺尾 居宅介護支援

1 2021年度の状況

(1) 3月末で退職者が出たことで、2021年度の事業計画とは全く違った状況になり、一人ケアマネ事業所としてのスタートとなりました。

- (2) 常勤専従の欠員で、残った利用者数が逡減を超えたため、9月から「情報通信機器等の活用等体制」加算を取得しました。
- (3) 8月に事業所初めての実地指導を受けました。4月の介護保険改正での変更点に関して改めて理解を深めることが出来ました。

2 地域包括ケアシステムの取り組み

L S A事業があるため、区役所の生活支援課や包括支援センターと連携することが増えました。当法人の多様な「住まい事業」の重要性を再認識するものです。

3 専門職としての人材育成、

- (1) オンラインの研修を活用して、時間を効率よく使い研修ができました。
- (2) 下半期に人事異動でケアマネジャー一名が配属されました。人材育成研修マニュアルの作成を急ぎます。

4 コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び事業効率化・環境の改善

- (1) 介護保険制度改正の内容は、実地指導で再確認ができました。
- (2) 配属された事務担当職員の業務サポートにより業務効率化がはかれました。
- (3) 感染症対策を踏まえ、利用者訪問、サービス担当者会議のルール化、BCP作成は出来ませんでした。

5 経営目標

上半期は、一人ケアマネになり、減算となりました。

下半期は、二人体制となり、他事業所から利用者を引き継いだこともあり、次年度に向けて利用者の増加で年度を終えることができました。

西寺尾 ライフサポートアドバイザー

1 入居状況

新規入居 3件 退居 8件

ご逝去や施設入居により、長く住んでいる入居者の退居が多い一年でした。

2 地域包括ケアシステムの取り組み

- (1) 始めて、相談室で小物作りのイベントを開催し、参加者との交流ができました。
- (2) ワクチンの予約等、相談に乗ることが多い状況でした。
- (3) 新しい職員と入居者との関わりは、相談業務を通じて下半期には定着してきました。
- (4) サポートハウスと一緒に12月に映像カフェを再開。L S A入居者も参加しました。
- (5) 職員は、サポートハウスとの兼務であり、事務所当番をすることで関係事業全体の把握と人数の多いラ・クラッセ西寺尾の入居者の情報力が高まりました。

3 専門職としての人材育成

- (1) 人事異動によりケアマネジャーは二人体制になりました。
- (2) ケアマネジャーとしては未経験であることから、丁寧に育成をはかりたいと思います。
- (3) 新規入居や退去に関するマニュアル、各棟における警備会社のマニュアルを作成し、検討しました。完成には至らなかったため、継続して検討していきます。

西寺尾 サポートハウス

- 1 「住まい事業」のニーズは高いものです。カテゴリーに当てはまらない住まいの情報を発信はできませんでした。高齢者の住まい紹介事業者に定期的に送りましたが、反応はありませんでした。

2 地域包括ケアシステムの取り組み

- (1) コミュニティールームは、朝の体操を月・水・金・日の限り再開しました。
- (2) 12月には、LSAと一緒に映像カフェを再開しました。
- (3) 自治会への「身近な相談窓口」としての役割を担うことができました。

3 人材確保・育成

- (1) 事務所の担当は、毎日変わる状況になりますが、LSAと兼務の職員は事業の違いを把握できるように共有ができました。
- (2) サポートハウスご入居者の車いすからの滑り落ち介護事故が事務所内でありました。サポートハウスとしての職員体制や介護技術と基本的知識の指導等を全職員に行うこととしました。
- (3) サポートハウスの情報を発信するという目的で、ホームページの内容を見直すための意見交換を行いました。また、重要事項説明書の見直しを行いました。

4 経営目標

新規入居者の確保はできませんでした。

三ツ沢 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール三ツ沢）

1 利用者支援

- (1) コロナ禍で止まっていた環境向上委員会が下期から再スタートしました。
- (2) 各ユニットにおいて“今日のお昼食食べたいもの”を提供する取り組みを行いました。職員も何のために仕事をしているのか、「暮らしとは何か」を考えるきっかけとなりました。
- (3) ご本人の夢や希望を叶えるプランづくり（個別支援計画）の前段として、ICF・介護計画に関する研修を行いました。理学療法士とともに利用者支援に向けた協議を行う中で、ICFシートを活用し、職種間のアプローチの違いや職員間での見方の違いなどを再認識しました。

- (3) リーダー研修を強化し、リーダー同士の信頼関係の構築が図られ、オールラポール三ツ沢では、職員欠員などによるユニット間のフォローを図ることが出来ました。

2 体制強化

I C T化として、インカム（応援体制強化、情報共有の即時性）・ナースコール（手元のスマートフォンで操作確認・無線により利用者の居住空間の拡大）・眠りスキャン（睡眠状況把握）を補助金を活用し導入。「科学的根拠に基づいたある介護とは」の実践が始まりました。

さらには、情報共有の即時性により効率的に応援体制が整うなど、介護の質が高まることが期待されます。

3 共育

横浜エリアにおいて、年に1回以上（コロナ禍で予定していた2回の実施ができず）終日研修が行われました。法人理念研修から始まり、グループワークなどを取り入れ今ある課題解決に向けた研修を行うことができました。

4 地域支援

- (1) 12月12日に開催した「ケアラー・ヤングケアラー支援のシンポジウム」で、各職員がケアラーに関する課題を、自分たちの日常業務の延長上で考える機会となりました。また、城南におけるフードパントリーに自発的に2名の職員が研修に出向きました。
- (2) 消防団活動は2名（施設長・副施設長）が交代で毎月の班会議に出席、定期的な巡回広報へ参加しました。
- (3) 自治会との関係については、コロナ禍により自治会自体の活動も停止していることから連携を図ることができませんでした。

5 経営目標

年間稼働率目標 98%に対して、95%にとどまりました。主な原因としては、コロナ禍により入居前の事前面接に時間を多く要したこと（ご利用者とご家族と別々に実施）、老健や病院など事前訪問が面会中止などによりできなくなり、入居自体も時間がかかってしまったこと、また、退居人数も25名と多くいらっしゃったことが要因として考えられます（月4名の退去が2回）。多くはラポール三ツ沢での看取りをさせていただきました。

6 修繕計画

- (1) 3社に対して修繕計画と見積りを依頼しました。その結果、2社から提出されています。1社に関してはアドバイザーとして意見いただくように依頼しています。
- (2) 上記の計画と見積りから、具体的なスケジュールを次年度立案する予定です。

・三ツ沢 短期入所生活介護

1 利用者支援

- (1) 短期入所計画書に基づく支援として、ユニットリーダーに居宅ケアマネジャー経験者が異動しました。まずは、在宅ケアの実践者がユニットに入ることでショートステイの意味・意義などを職員と理解するように努めました。
- (2) 眠りスキャンをショートステイに全室に導入しましたが、まだ十分に活用しきれていないとは言えず、今後、研修や事例を通じてその有効性や活用に向けた理解が必要になりました。

2 体制整備

ショートと特養の連携を図りやすくするために、仕組みやルールなどを統一化しました。

ラポール三ツ沢にかかわるワーカーズ・コレクティブ（別紙両団体の総会資料参照願います）

- 1 W.Co くっく SUN
- 2 W. C o むすび

藤沢市 辻堂西地域包括支援センター

- (1) 2021年8月10日より新しくなった辻堂市民センター開所に合わせて相談活動拠点を市民センター内に移した。その中において藤沢市（市民センター）、障害基幹型相談支援センターつむぎ、ボランティアセンター、CSW、辻堂東包括など、地域の各関係機関との連携が図れました。
- (2) 地域ケア会議3回、辻堂まちづくり会議及び福祉部会などを通じて、辻堂地区の地域課題の共有が図れました。
- (3) 地域住民向けに週2回（水曜日の辻堂海浜公園と金曜日の諏訪神社）の公園体操、弁護士会による終活セミナー1回、認知症セミナー1回（自治会）、ケアマネジャーや民生委員対象にあんしんセンターによるケアマネサロン1回は実施しました。
- (4) 地域内にある医療機関（病院、歯科、薬局）、司法書士・行政書士事務所に出向き、包括の周知や連携方法などについて共有ができました。
- (5) 認知症サポーター養成講座を通じて辻堂元町に開所した複合型施設「みのり藤沢」、ヤマト運輸株式会社との連携を構築する事ができました。
- (6) 藤沢市主催のケアラーシンポジウムのパネラーとして職員1名を派遣しました。
- (7) 辻堂団地連携会議（UR、自治会、民生委員など）を初めて開催しました。年4回。公園体操などの新たな社会資源の創設はできませんでした。
- (8) 10月18日より辻堂団地個別訪問を開始した。年度内には終了せず次年度も継続しています。
- (9) 辻堂東包括、CSW、つむぎとの連携会議を初めて開始し毎月実施した。共通の連絡先を1枚にまとめた物を作成・配布する事ができました。

- (10) 包括の広報誌「ほっと辻堂」を年2回作成し全戸回覧を実施しました。
- (11) 藤沢市民病院や湘南ホスピタルの医療相談室へ出向き、医療連携を実施しました。
- (12) 日々の相談をデータ化し、それらをグラフ化するなどして相談内容の分析・情報共有を実施しました。

新規・継続相談対応件数（電話・訪問・来所等）：2,296件

新規件数（要支援認定があり介護保険サービスにつながった件数）：113件

藤沢市 辻堂東地域包括支援センター

新型コロナウイルス感染拡大、蔓延のため辻堂地区老人会の活動や地域のサロンも中止となり人と人とのつながりが閉ざされる中、包括支援センターが「相談窓口」として機能する方法を模索した。機関紙「ほっと辻堂」や辻堂地区相談機関連携会議で作成した「辻堂地区相談窓口一覧」を地域や福祉関係機関、医療機関、民生委員児童委員協議会等へ配布し、辻堂東包括の活動の周知を行いました。

- (1) 複合的な問題を抱える世帯について重層的支援体制構築のための属性を問わない相談支援達成にむけて、市や障がい基幹型相談支援センターつむぎ、CSW、辻堂西包括など各相談機関で月1回情報交換を行いました。
- (2) 地域ケア会議を3回、辻堂まちづくり会議及び福祉部会を通じ、辻堂地区の地域課題を共有しました。
- (3) 地域に向け、ボランティアセンター職員の研修や、みのり藤沢での認知症サポーター養成講座を実施、またケアマネジャーや民生委員向けの研修会「ふらっと辻堂東」を毎月開催し、テーマを決め講師を呼び研修や情報交換の場となりました。また、地域の縁側「明日香辻堂」「すこやか」のサロンに参加し健康体操や介護保険情報等の提供を行いました。
- (4) 地域住民向けに週2回（水曜日の辻堂海浜公園と金曜日の諏訪神社）の公園体操を実施しました。また、毎月1日を「健康相談会」として辻堂東包括の事務所で実施しましたが、周知不足により来所がほとんどありませんでした。
- (5) 権利擁護では、エリア内の司法・行政書士事務所の一覧を作成し相談対応可能な事務所のマップを作成、挨拶回りを行い、成年後見制度など申し立てに対する情報収集を行いました。また、住民向けに「おだやかな老後のために～今日から始める終活～」を開催しました。
- (6) 企業との連携としてSSTパナソニックとまちづくり会議の会長と今後の連携について打合せを実施、また、近隣の医療機関まわり（薬局含む）、神奈中バス、タクシー会社へ包括支援センターの活動の周知を行いました。
- (7) コロナ感染防止のため、オンライン開催で打合せ開催、会議の進行など工夫しながら、辻堂オリジナルの地域ケア会議を開催できました。
- (8) 辻堂は海や川が近くにあるため、地域の災害特性を知り、地域に正しい情報を発信するため、防災リーダー研修に参加しました。

新規・継続相談対応件数（電話・訪問・来所等）： 1,166件

新規件数（要支援認定があり介護保険サービスにつながった件数）： 件

なぎさ食堂

- 1 コロナ感染症予防のため、食堂の再開はできませんでした。
2022年度につなげていく予定です。
- 2 なぎさ食堂のメンバー(一部)は特養ラポール藤沢のキッチンパートナー、包括支援センターでの支援を行いました。