

2023年度 事業計画

社会福祉法人いきいき福祉会

— 目次 —

I	はじめに	2
II	基本方針	2
III	実施計画	3
IV	本部計画	5
V	拠点計画	
	善行拠点	7
	稲荷拠点	8
	城南拠点	9
	平塚拠点	9
	西寺尾拠点	10
	三ツ沢拠点	10
	辻堂準拠点	11
VI	事業計画	
[善行]	特別養護老人ホーム ラポール藤沢	12
[善行]	ショートステイ ラポール藤沢	14
[稲荷]	地域介護サービスセンター ラポール藤沢 (デイサービス)	15
[稲荷]	在宅介護支援センター	17
[稲荷]	ケアプランセンター ラポール	18
[城南]	特別養護老人ホーム ラポール藤沢 サテライト城南	19
[城南]	ラポール城南 訪問3事業	20
[城南]	明治地区地域ささえあいセンター及び城南 生活支援コーディネーター	22
[城南]	サポートハウス	23
[城南]	就労準備支援事業	24
[平塚]	サポートハウス	26
[西寺尾]	ラポール西寺尾 (認知症対応型共同生活介護)	26
[西寺尾]	ラポール西寺尾 (共用型認知症対応型通所介護)	27
[西寺尾]	デイサービス ラポール西寺尾	28
[西寺尾]	ケアプランセンター ラポール西寺尾	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]	特別養護老人ホーム ラポール三ツ沢	32
[三ツ沢]	ショートステイ ラポール三ツ沢	34
[三ツ沢]	定期巡回	34
[三ツ沢]	ラポール三ツ沢に関わるワーカーズ・コレクティブ	36
[辻堂]	藤沢市辻堂西地域包括支援センター	39
[辻堂]	藤沢市辻堂東地域包括支援センター	40
	なぎさ食堂	42

社会福祉法人いきいき福祉会 2023年度事業計画及び活動方針

2022年2月24日

理事長 小川 泰子

I はじめに

1990年に生活クラブ生活協同組合が設立20周年記念事業として、『生活者・市民による新たな高齢者福祉のあり方を求めて』、社会福祉法人及び特別養護老人ホームの設立を総代会で決定し、1993年3月に社会福祉法人いきいき福祉会を設立、翌1994年5月に特別養護老人ホームラポール藤沢の事業が藤沢市稲荷345番地にてスタートしました。

組合員・市民のカンパとボランティアで設立したこの法人の定礎「7万人の信頼」を常に事業の起点とし、2023年3月で30年を迎えます。

この30年で日本社会、そして世界は大きく変わりました。

1995年1月17日の阪神淡路大震災、2000年の介護保険法施行、2005年気候変動枠組条約京都議定書発効、2008年生協法改正、リーマンショック、2011年3月11日の東日本大震災、2013年生活困窮者自立支援法成立、2014年消費税8%、2016年電力自由化、2019年には消費税10%、そして、2020年の新型コロナウイルス感染症拡大です。

この間、世界では各地で戦争が勃発し続け、2022年2月24日のロシアによるウクライナ進攻で、さらに地球規模のエネルギー問題、食料自給問題が浮き彫りになり、世界中の家庭、市民生活を脅かす状況にあります。そして「核」の恐怖が日常の暮らしにジワジワと広がりつつあります。世界気候変動はすでに止めることのできない地球環境破壊による温暖化です。

今、私たちはこの先の10年、20年そして50年を地球規模で見据えて、次代の命を守るために何を必要とし、何を取り組むか、その冷静な決定と行動が急がれています。足元のこと(Act locally)は、今や世界で起こることが日常生活に直結している(Think Globally)時代です。この二つの視点で、日本の社会福祉のあり方、事業のあり方を考える社会状況へ突入したと捉え、社会福祉法人いきいき福祉会の2023年度の事業計画及び活動の基本計画を策定します。

II 基本方針

- 1 国、県、市の社会保障関連の制度・政策の動きをスピーディーに情報収集し、かつ、地域の市民生活の状況を多面的、重層的に踏み込んで捉え、人権の尊重を中心に人本位の問題解

決・対応に法人全体の連携で取り組みます。

- 2 2023年度には、人材確保は一定程度安定すると考えます。そのことを踏まえ、職員育成を個別的支援で取り組みます。その上で、多様かつ深刻化する社会福祉を取り巻く状況に対して包括的かつ重層的な対応力を持つ専門家を育てます。
- 3 2024年度の介護保険制度改正、それ以降の制度の動向を鑑み、これまでの社会福祉事業の運営・経営マネジメントのあり方を点検・評価し、かつ、制度と制度の隙間にある地域ニーズへの対応をはかります。
そのためにも、法人内の人、モノ、カネの縦・横・斜め軸を強化し、経営会議等で対応策の戦略を討議・共有します。
- 4 「法人事業が私たちの事業」である意識を強め、助け合いの経営、分かち合いの経営を基本とし、持続可能な経営の基盤強化をはかります。
- 5 社会福祉法人いきいき福祉会30周年事業に取り組みます。
- 6 上記のことを踏まえて、社会福祉法人いきいき福祉会の中期計画の策定を仕切り直します。

Ⅲ 実施計画

- 1 迅速かつ正確な情報収集・共有が求められる中、常務理事会議及び本部事務局会議の精度を高め、その対策・戦略の問題整理の責任を高め、経営会議での討議・決定、各組織内会議の機能をさらに充実させます。
- 2 2023年度より「健康経営」事業がスタートします。
経営の基本は「職員の健康」です。そのためにも労務管理、業務評価・人事考課、定期健診のフォロー、職員満足度調査、個別相談等をさらに丁寧に取り組みます。
その上で、福祉専門家としての育成に取り組みます。
「参加型研修」として法人全職員対象に、「個別的支援」として個人面談の充実をはかります。
- 3 当法人は大小含め35事業に及んでいます。それらの事業は当事者本位に捉えると重層的・包括的な支援が重要です。そのためにもそれぞれの法人内事業の「連携」に留まらず、他法人の事業との連携が不可避であり、そのためのネットワーク力拡大・強化します。また、各会議機能を参加型で民主的運営強化します。

- 4 2000年からの介護保険制度は縦割りで制度管理されてきましたが、今後は横連携が重要になります。当法人においても、湘南エリア、横浜エリアというだけではなく、法人事業の横連携による職員一人ひとりの専門性をタテ・ヨコ・ナナメに対応力を伸ばし、事業連携、職員連携の「たすけあい」「おたがいさま」の意識を大切に、分かち合い事業経営を目指します。
- 5 社会福祉法人いきいき福祉会の30周年記念の事業に取り組みます。については4月に職員・ワーカーズ・コレクティブ参加型のプロジェクトを設置します。
- 6 法人設立30年、社会の動向の激変を踏まえ、法人の中期計画策定の仕切り直しをはかります。そのためのプロジェクトを4月に発足します。
- 7 上記の事業計画を踏まえ、法人内外の「出会い」「つながり」の機会を大切にし、さらなるネットワークの拡大・強化をはかります。

アドバイザー、コンサルタントとして協力いただいている個人・組織の専門性を法人事業経営の質の確保としてさらに関係性を強化できるように努めます。
- 8 さらなる多文化・共生で、SDGSへの取組みの推進をはかります。
 - (1) 特養ホームラポール藤沢移転その後の「ラポール藤沢・稲荷」の利活用について、2022年度には月一回の藤沢市との協議を重ねてきました。

「藤沢市地域福祉計画2026」をベースに、「藤沢市重層的支援体制整備事業実施計画(案)」との事業連携をにらみ、隣地の長谷川登氏の農業との農福連携事業、居場所事業、生活困窮者支援、フードバンク等の事業案をまとめました。その実施に向けて、湘南生活クラブ生協はじめ地域の障がい者団体・個人、そして市民の参加を「円卓会議」で拡大し、藤沢市との連携的モデル事業として段階を踏んで順次着手します。

さらに、建物設備整備の大型修繕については2023年度の事業として実施します。
 - (2) 2023年度、多文化共生の職場として、①障がい者雇用の安定、②外国にかかわりのある市民の就労の場の拡大と安定、③LGBTQ+等、差別区別ない職場づくり、さらに女性の管理職登用の機会を拡大します。
 - (3) 「ケアラー・ヤングケアラー」への取組み
2021年度から動き出した「ケアラー・ヤングケアラー支援条例」制定にむけては、2022年度の(特非)参加型システム研究所の「市民協働の推進に向けたケアラー支援ならびにローカル・コミュニティ・ファンド研究会」とともにさらに取組みを進め、神奈川県での条例制定の実現を目指します。
 - (4) 生活クラブ運動グループ及び他団体との非営利・協同事業連携の強化
生活クラブ生活協同組合、神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、神奈川ワーカーズ・コレクティブ協会、福祉クラブ生活協同組合、神奈川ネットワーク運動、(特非)参加型シ

ステム研究所、公益社団法人フードバンクかながわ、一般社団法人フードバンク藤沢、一般社団法人インクルージョンネットかながわ、株式会社ぐるんとびー、株式会社メディトレイン、社会福祉法人ウェルエイジ、生活クラブ立の社会福祉法人風の村（千葉）、社会福祉法人悠遊（東京）、日本生活協同組合連合会等々との非営利・協同団体を軸に連携を強化し、SDGSの取組みを進めます。

IV 本部計画

1 経営改善の取り組み

— 管理会計の活用とその定着化 —

私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。2024年の介護報酬改定でも介護保険の報酬の低減や、加算取得要件の高度化が予測されます。また、それは今後、改定を重ねる度に厳しさを増していくことは間違いがありません。このような状況下においても、従業員満足、顧客満足を高め、サービス品質を向上させ続けるためには、全職員の総意工夫によって、作業や業務を見直し、ケアを洗練させていくことが必要です。当法人の経営の基本である職員経営参加と、共育強化による法人経営の改善を図ります。

2022年度より日本経営のコンサルティングを受けながら導入を進めてきた管理会計の活用を今年度はさらに高めます。

2 法人本部の機能強化

(1) 基幹業務機能の強化とリスクマネジメント

法人の人、もの、カネを管理する責任ある部署としての専門性を高め、その機能改善・強化を図ります。そしてチームワーク力の向上を狙い藤沢エリア、横浜エリアに分かれている基幹業務機能を統合した上で、業務の属人化解消とそのことによる専門性向上や業務効率化を図ります。このことはコロナ禍や災害リスクが高い状況におけるリスクマネジメントでもあると言えます。

(2) 業務の分析と可視化による業務改善

本部業務の棚卸を行い、可視化することによりムリ・ムダ・ムラを無くします。主担当・副担当制の導入や、拠点総務の機能強化、業務効率化につながるITシステムや一元管理できるツールを導入し、業務フローを見直し、属人化の解消やワークライフバランスの推進を図ります。

3 経営資源「ヒト」を大切にす。

(1) 健康経営の推進による職場づくり

「私たちは笑顔を忘れない」という健康宣言をもとに、株式会社メディトレインの理学療法士をアドバイザーとする健康経営プロジェクトを推進します。ワークショップなどを活用した職員同士のコミュニケーションを活性化しながら、健康管理や健康相談窓口の設

置などの体制を整え、心身共にいきいきと働くことができる職場づくりを目指します。また、従業員満足度調査として取り組んでいる日本経営のES Navigatorの結果を確認、分析し、組織活性化に向けた取り組みを行います。

(2) 職場環境改善

長時間労働、心理的安全性の欠如、ハラスメントなどのマイナス要因を取り除き、風通しの良い職場環境への改善、介護や病気の治療を続けながら働く職員の離職をなくすため、フレックス制や、時間単位の有給休暇、在宅で業務しながら介護するなど柔軟な働き方ができる制度の導入、さらにメンタル不調による長期休職を未然に防止するための相談窓口の設置など具体的な取り組みを行います。

なお、上記制度の導入のきっかけとなった職場環境改善プロジェクトについては、上期において継続します。

4 経営資源「モノとカネ」のムリ・ムダをなくす。

(1) 施設等で使用する消耗品について、大量に購入し価格が安定しているものについて契約を一つにすることで低い単価で購入することに取り組み、一定の効果をあげています。2023年度は対象の消耗品等をさらに拡大し、スケールメリットを活かした経費の削減を行います。

(2) 法人が委託している業務等については、そのほとんどが1年間の契約になっていますが、多くは特に疑義がない場合、自動更新することになっています。こうした業務等の委託について、経費の有効活用の点から委託内容や価格が適正であるか定期的に点検することとします。自動更新が長く継続している業務等を対象に2023年度から開始いたします。

(3) 電力会社の多くが電力市況の悪化や電力需給逼迫、ウクライナ情勢の影響などにより、2023年4月から電気料金の値上げを予定しております。

このことから電気料金高騰による経営の圧迫を軽減するため、電気使用料の削減が課題になっています。

施設の利用者、入居者の負担にならない範囲で節電を徹底するとともに、機器による電力使用量の自動制御の導入などを含め削減を進めます。

5 共育

(1) 人材の安定

2023年度新卒を5名迎えることができました。また、新たにミャンマーより特定技能実習生として5名を迎える予定です。そうした背景を踏まえ、2023年度は人材の安定を図ることができました。

ながく人材不足により共育の機会が少なく、また、会議など討議する時間も十分にとることができない状況でした。

2023年度は、人が安定したことにより人材育成に力をいれます。

(2) 全体研修

ア 法人研修：2022年度より再開した、法人研修を継続します。

イ 新卒対象の研修：新型コロナウイルス感染症により新卒に対する研修が開催できない
ていましたが、2023年度より新卒対象の研修を再開します。

ウ 管理職研修：理念・ハラスメント・BCPなどの研修を行います。

(3) 兼務化の促進

地域課題は、複雑化かつ多問題化しています。福祉にかかわる専門職として、視野を広
げ専門性を高めるために、兼務化を促進していきます。

(4) 特別養護老人ホームのケア見直し

特別養護老人ホームが藤沢市と横浜市と2つあり、両施設ともにユニット型施設となっ
ています。しかし、ソフト面においてユニットケアとは言い難く集団ケアを継続している
状況です。法人理念である「人権」に視点を置き、今一度ユニットケアとは何か。人本
位なケアとは何かを考え直します。

具体的には、ラポール藤沢の1階ユニットからユニットケアの作り直しを4月よりスタ
ートします。パートナーの勤務に合わせてのケアでなく、利用者本位のケアの実践に向
けた取り組みをスタートします。

V 拠点計画

善行拠点

1 福祉拠点として

(1) 新型コロナウイルス感染症対策と並行して、多目的スペースの活用を図ります。そのた
めに人を迎える環境の整備を行います。

(2) 多目的スペースの活用として、地域の学びの場としてのイベント開催を検討します。

(例：社会課題に対する実践者を招いての学び、健康づくり、出会いの機会など)

2 防災の取り組み

2022年度より防災委員会を発足しました。パートナーが自分事として、防災意識を高
め、有事の際にも対応できるよう、現行のマニュアルを見直し、また、災害BCPを作成し
ます。

3 建物修繕

躯体や大型設備などの計画を実行に移すための準備を行います。また、5年目を迎え、家
電製品などユニット内の備品の計画的購入など使い方と合わせて入れ替えの計画を検討し
ます。

稲荷拠点

近年、地域には新しい住民が増えた一方で、住民の集う姿を見かける機会は少なくなり、更にコロナ禍の中で繋がりが薄くなっています。

2022年度秋に法人で初めて稲荷の田園で実施した「あおぞら講座」は地域の方が直接、顔を合わせ学び、そして自分の暮らしを振り返る良い機会になりました。

共生社会という言葉はまだ、住民には浸透していませんが、「地域を意識できる出会い」の場として、いきいき福祉会とラポール藤沢が地域とも共にあることを更に模索していきます。

1 地域市民参加型の福祉拠点として

- (1) 引地町内会や城自治会(明治)との繋がりを定期的を持つことで、地域との顔の見える関係を再構築します。
- (2) 稲荷特養の空いたスペースをフードバンクや社会福祉協議会の事業で利活用され、地域との連携と展開を継続します。
- (3) ケアラーや貧困、食料問題など、共生社会を目指し、農福連携を中心に据え、地域福祉拠点としての活動を目指し「あおぞら講座」や「収穫祭(案)」などを実施します。
- (4) 近隣の小中学校との連携を検討します。コミュニティスクール、交流イベント(納涼祭、または収穫祭など)を通じて、ささえあい・情報交流の場、居場所としての活用を模索します。

2 防災の取り組み

防災計画に基づいた避難訓練及び厨房火災を想定した避難訓練は、利用者参加を基本とし、地域との連携を視野に災害BCPを作成します。

3 新型コロナ感染予防、対策

- (1) 基本的な感染症対策を継続しつつ地域住民との交流(ボランティア活動)を再開します。
- (2) 新型コロナ対策の法人BCPを遵守し、各事業におけるBCPの作成を急ぎます。

4 建物修繕

定期的な建物メンテナンスの点検・評価を行い、修繕計画に基づき取り組んでいきます。

5 拠点の運営

- (1) 職員間の情報共有や連携を強化し、稲荷拠点全員が課題解決できるよう、拠点会議を事業計画に基づき運営します。
- (2) 共育研修、人権擁護、虐待防止対策、災害対策、ハラスメント防止など定期的に拠点会議で点検評価を行います。

城南拠点

1 地域市民参加型の福祉拠点として

(1) 地域ささえあいセンターや地域密着型の複合・福祉サービス拠点として、近年、地域住民、自治会・民生委員、NPO、関係団体の方など、多くの方が立ち寄る場所となり情報の交差点になっています。

(2) この数年でラポール城南に集う市民の皆さんが、自分の持っている文化や技術を地域住民の生きがい・やりがいになるサークル活動などに活かされています。

集いの中で情報交換をし、お互いを気遣いながら、ささえあいの仕組みが構築されています。

(3) 一方では、地域や福祉サービスにつながらず、障害や疾病、ひきこもりなどが原因で、会社、家庭、または社会との関係が希薄になってしまった市民(40から60歳代の若年層)の方々の居場所のニーズがこの地域にあることがわかってきました。地域では少数とされる小さなニーズを、このラポール城南でキャッチし、また対話を繰り返すことで、その方に合った人・地域・社会と出会い、繋ぐという活動に力を入れていく必要が出ています。

また、継続してケアラーや貧困、食料問題など共生社会を目指し、地域福祉拠点としての活動をさらに拡げます。

2 防災の取り組み

避難訓練は職員、利用者参加を基本とし、地域との連携を視野に災害BCPを急ぎ作成します。

3 新型コロナ感染予防、対策

基本的な感染症対策を継続し「施設内に感染症を持ち込まない」を基本に対策します。新型コロナ対策の法人BCPを遵守し、各事業におけるBCPの作成を急ぎます。

4 建物修繕

定期的な建物メンテナンスの点検・評価を行い、修繕計画に基づき取り組んでいきます。

5 拠点の運営

(1) 複合的事業拠点として、職員の相互支援体制づくり、連携を強化します。

(2) 拠点全体での共育研修、人権擁護、虐待防止対策、災害対策、ハラスメント防止などの取り組みを拠点会議で点検・評価を行います。

平塚拠点

1 自治会の大掃除に参加したり、組長活動を通じて地域でお互いの顔の見える関係作りに取り組み、行事参加や災害時等に協力し合える関係に繋げていきます。

- 2 防災については、半期に一度の点検を実施します。また、他事業所の防災訓練に参加します。災害時2次的避難施設福祉避難所に関しては、市災害対策課と足並みを揃えて対応していきます。
- 3 平塚市就労準備支援事業所からの職場実習生の受け入れは、入居者とその家族、「和」を訪れる人達や地域の方達との触れ合い等、「和」ならではの実習と評価されています。実習生の働きたいという気持ちを育み、仕事に就き社会参加するサポートが出来る様に継続していきます。
- 4 平塚市社会福祉協議会のカフェと福祉村の出張サロンは、利用者の居場所であり、楽しみや人と触れ合う機会となっております。毎月の開催により定期的な外出の機会にもなっているので連携して続けていきます。

西寺尾拠点

1 はじめに

2021年度にケアプランセンター西寺尾へ常勤1名が異動となり、ケアプランセンターが2名体制となりました。そのことにより、ネットワークが広がり法人理解が地域に広がりつつあります。今後もケアプランセンターの増員を計画し人材募集を行います。

2 地域貢献

新型コロナウイルス感染症により活動が制限されていた消防団活動が徐々に平常時に戻りつつあります。そのことをうけ、地域での消防団としての活動を再開していきます。地域ニーズをひろい、地域課題を解決するために身近な事業所となるようにします。

3 人財育成

住まいであるグループホーム、通いであるデイサービス、さらにはLSAやサポートハウスなどとも連携し、兼務事業所の拡大を目指します。ねらいとして、単一事業所のみでの経験だけでなく他のサービスを経験することで視野を広げ専門職として質の向上を図ります。

三ツ沢拠点

1 福祉拠点として

新型コロナウイルス感染症発生で希薄になっている地域との関係性の再構築を図ります。

- (1) 近隣自治会と連携を図りながら、地域活動への参加を促進します。
- (2) 地域資源の積極的活用を行いながら、入居者・利用者の社会生活、地域市民としての役

割を支えます。

- (3) 多目的ホールや厨房を活用し、地域交流としての遊び場、学び場、居場所として活用できるよう検討します。

2 利用者支援

- (1) ご入居者一人ひとりが最後までその人らしく生活できるよう、介護計画に基づいた支援を行い、本人や家族の思いにも寄り添いながら個別ケアを実践します。
- (2) 利用者本位のケアとは何かを常に考え、実践行動していきます。
- (3) ことばや態度など、あらゆる虐待を防止する為の研修、周知を徹底します。

3 人材育成

- (1) 多様性を尊重し、相手を尊重し、自分自身を尊重し、みんながおたがいさまの気持ちを大事にできる組織をつくります。
- (2) 全職員が安心安全に働けるように、「あらゆるハラスメントに対して法人は許さない」という基本方針を、周知徹底するよう研修を行います。
- (3) 共育面談や研修を充実し、自ら考え行動できる組織をつくります。
- (4) 一人ひとりが自分事として、健康経営やSDGsを考え、学び取り組んでいく組織をつくります。

4 大規模修繕

大規模修繕計画の検討、立案を実施します。

辻堂準拠点

地域の軸である辻堂市民センターが新しく開設された事による相談件数が増えている状況と考えます。

辻堂地区の課題としては、認知症や精神疾患の方への対応、コロナ禍における生活困窮者増大（制度の間にいる方）、若い人材を活かした多世代間での交流、高齢者の集いの場などの創設、SOSの早期対応・見守り体制の構築、防災（津波・水害）など多岐にわたる取り組みが必要と考えます。

2023年度は東西包括の機能強化や地域アセスメントによる地域関係団体とのネットワーク強化をこれまで以上に図ることで、地域住民への支援や各関係団体との連携強化を図ります。東西の包括支援センターが協力・連携を行うことで地域の軸となり、辻堂の市民が安心して相談・生活ができるように支援します。

2023年度 具体的な取り組み

(1) 地域アセスメント

高齢者分野に関係なく総合相談をワンストップで受ける事で、地域・年齢・世帯状況な

ど細分化して相談の分析を行い、辻堂の地域課題や強みなどを把握します。それにより、辻堂団地個別訪問などの具体的な実践アプローチへ繋げていきます。また、地域ケア会議やケアマネサロンなどを通じて地域の専門職、民生委員、CSW、自治会、老人会、ボランティアセンター、商店、障がい相談支援センター、ケアマネジャー、医療機関などとの連携をさらに強化します。

(2) 権利擁護

藤沢市内の詐欺被害の情報発信や日常生活自立支援事業及び成年後見制度や虐待防止の普及啓発を行う事で、高齢者や障がい者など地域の方に対して未然に事件や事故が起こらないように周知や対応していきます。

(3) 介護予防

公園体操、地域サロンなどの取り組みを通じて住民が要支援・要介護状態とならないよう辻堂地区内で社会資源を創設するなど健康に暮らしていけるような取り組みを行います。その上で、機関紙「ほっと辻堂」などを通じて、認知症の予防やフレイルの情報提供などを定期的に行います。

(4) 感染予防

新型コロナウイルス感染などの感染症が拡大しないように日頃から感染予防を行ない、感染症の最新情報の把握や情報提供を住民に行うなど、感染症防止の取り組みを実施していきます。

(5) 災害対策

辻堂は海岸に近い地域でもある為、災害時、市民センターや他機関との連携において情報把握や共有などを行い、災害名簿の更新を適宜行う事などにより一人も取り残されないよう速やかに対応ができるようにしていきます。

(6) ラポール他部署との連携

辻堂東西包括の連携強化はもちろんの事、ラポール他部署の担当者との連携を密にして課題の解決・共有を図り、法人内において多文化共生社会における社会的役割や機能の強化を図っていきます。

(7) 人材育成

近年の相談内容の多様化・複雑化により、包括内だけでは対応が難しいケースも増えており、包括や法人内での事例検討会や外部研修に積極的に参加するなど、相談専門職としての視野の拡大及び質の向上・権利擁護視点の徹底を図っていきます。

VI 事業計画

【善行】特別養護老人ホーム ラポール藤沢

1 はじめに

2023年度より数年にわたり継続していた人員不足が新卒の採用や、あらたな特定技能生を迎えるなどにより一定の目標まで到達する見込みとなります。そのことを踏まえ、人財

育成を強化し、ご利用者の「暮らし」の質の向上を目指します。そのために第三者機関の導入を強化し、暮らしを支える専門職として特別養護老人ホームの社会的機能を再構築します。

2 利用者支援

2020年より続いた新型コロナウイルス感染症対策により、面会や外出の機会が奪われました。そのことは、人権といった観点から2023年度は、以下の3点を実践します。

- (1) 面会の機会
- (2) 外出の機会
- (3) 家族会の開催

3 地域展開

福祉を狭義に考えるのではなく、広義に考え近隣の他事業所とも連携し地域に根差し自分たちに何ができるのかを考えるパートナーを育成します。

生活まることが福祉という視点で、地域課題を洗い出します。そのためにも近隣の他事業所と顔の見える関係性の構築を図ります。

4 人材育成

対話の時間を増やし、パートナー同士の価値観の共有から新たな気づきを促し共育します。特別養護老人ホームのケアとは何かを、もう一度考え直し「人本位なケア」を実践できるように様々な形でアプローチしていきます。

- (1) 利用者の暮らしの場となる利用者主権のケアの提供
作業でないケア実践

- (2) 利用者を知り、個別ケアを提供します。
個別支援計画の実践、介護展開の強化

- (3) 基本介護技術のボトムアップ

2022年度より計画的にアセッサーを増員しボトルの介護技術を統一します。各ユニット1名のアセッサー在籍を目指します。

(2022年度2名。2023年度5名。2024年度5名。)

5 ご利用者とかかわる時間の創出

ケアの実践においては、ご利用者の個性を理解し実践することが必要となります。医療モデルでない生活モデルを実践するために、以下を行います。

- (1) 業務の見える化を図り、業務改善を行います。
- (2) 介護パートナーが自ら現状を把握し、課題を見出し、改善する仕組みを整えます。
- (3) ユニットからフロアー、フロアーから事業所全体、さらには城南との連携を図ります。

6 各委員会活動

事業所における課題解決として、各委員会が主体となり課題解決に向けて取り組みます。

現行の月1回1時間（最大で年間12時間）では解決に向けた取り組み実践・モニタリング・評価に限界があります。課題の内容により、柔軟に会議時間などを変更します。

7 特別養護老人ホームラポール三ツ沢との連携

法人内の2つの特別養護老人ホームを経営しているメリットを最大限に活かし、連携を図ります。

8 他事業所との連携

- (1) 株式会社メディトレイン
- (2) 慶応大学

【善行】 ショートステイ ラポール藤沢

1 基本方針

介護が必要となっても住み慣れた地域の中で、在宅で暮らし続けていける様、その人の自己決定を大切に、ニーズに応じたサービスを提供する事で安心して生活出来るよう支援します。 支援にあたり利用者の意思及び人格を尊重し常に利用者の立場に立って考えます。

2 目標及び計画

- (1) 1 定期利用者の方から新規利用の方まで、また、利用したいと思える居場所の提供

- ア 在宅生活と利用中の生活が連続したものとなる様に居宅介護計画書に基づいた個別ケアの充実を図ります。

- イ お部屋で過ごすお一人の時間も大事にして頂く一方で相互に社会関係を築き自立的な日常生活を支援する事によりご利用者の心身及び生活機能の維持、回復を図ります。

- ウ 四季を感じられるお食事の提供や、広いテラスで過ごす時間、ボランティア活動、イベント等に特養の入居者と共に過ごし楽しいと思える時間を増やします。

- エ 介護職員だけでなく、キッチンパートナー、環境整備員、市民パートナーと協力し笑顔になる時間を増やします。

- (2) 多様なニーズに対応していく。

- ア 重度の認知症の方や医療的配慮の必要な高齢者を受け入れ、安心して利用して頂く為にもケアマネージャー、主治医、看護師、家族等と十分な情報交換を行い利用者の生活を支えます。

- イ 緊急性の高い高齢者を受け入れ、利用できる様にします。

- ウ 家族等が抱えている介護負担や様々な課題、社会的支援が必要な高齢者、経済的困窮者、障害者、ひとり親家族のケースに対応するために市町村との取り組みを必要時に行います。

- エ 利用者の様子等、情報共有し在宅生活に必要と思われる提案をします、その際、必要に応じてラポールの多様な事業に繋げ、在宅生活の安定を図ります。

オ 在宅生活のリズムを尊重した送迎時間・食事・入浴を提供することで、在宅の継続性を保つ支援を行います。

カ 一時的に身体機能が低下した方を受け入れ、生活リハビリを提供することで、在宅に戻っても安定した生活を送れるようにします。

(3) 職員のチームワークの構築と質の向上

ア 報告・連絡・相談を常に意識し共通した介護ができ、2ユニットの枠にとらわれない広い視野を持って相互にフォローできるようになります。

イ ユニットリーダーを中心に、その時々課題解決を多職種連携で図っていきます。

ウ 業務を見直し、時間を有効活用して利用者に向き合う時間を増やしていきます。

エ 認知症実践者研修を受講し一人ひとりが認知症の知識をさらに深めます。

オ 特養と共に施設内研修を行います。

3 地域との関係

(1) 地域社会にある福祉ニーズに対し、必要なサービスを受けることができない人が無いように関係者との連携で問題を発見し対応していきます。

(2) 専門性を活かした講演や集う場を作り世代を問わず気楽に利用できるようにしていきます。ホームページ等でも活動内容をお知らせします。

4 経営の安定

必要な人員を確保し、安定した事業経営を行っていきます。

(1) 特養との連携を強め、必要時の空室活用がスムーズに進められるよう情報提供を行います。

(2) 年間稼働率は95%を維持し支出面での無駄を整理し、収支の安定を図ります。

5 感染症対策

感染症を施設に持ち込まない・広めないを徹底します。

(1) コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルス・その他の感染症が施設利用中に発症しないためにも感染予防委員会を開催しマニュアルに沿った環境作りを行います。

(2) 感染拡大を防ぐと共にリスクについても職員間で共有し発症した際の行動について確認します。

(3) 利用者・職員が感染しないよう、毎日、施設内の消毒・換気を行います。

(4) 利用者についてはお迎え時から健康状態の観察を行い、来所時には検温し感染予防に努めます。

【稲荷】地域介護サービスセンター ラポール藤沢 (デイサービス)

デイサービスのこれからの役割

在宅での生活を支えるために、今後さらに質の高いサービスが必要となります。

しっかりとした感染対策を行いながら、サービスの提供体制を安定させます。

その人にあったサービスの個別支援提供が必要です。そのためには課題分析が重要です。

アセスメントを行い利用者の意向を個々に汲み取り、支援に反映させます。なお、在宅生活を継続できるように利用者・家族も支えていきます。

1 職員の介護力を向上させることにより利用者への満足向上を図ります。

(1) 課題

ア 利用者、家族への接遇やマナー、適切なコミュニケーションの知識習得

イ 認知症介護の専門職として、介護技術の向上を図ります。

ウ 多様化する、利用者ニーズに柔軟に応えていきます。

(2) 目標

ア 運営状況点検表、介護サービス評価を実施し利用者評価と自己評価を行います。

イ 毎月の学習会は従来型の一律研修ではなく、有資格者・無資格者など階層別を実施します。

ウ 認知症実践者研修を受講し、経験に頼らない、認知症高齢者に対して根拠ある介護サービスの充実を図ります。

エ 家族の生の声をきくために、家族会を年2回開催します。

2 働きやすく、働き続けることができる職場環境作りを目指します。

(1) 課題

ア 働きやすくやりがいのある、職場作りへ取り組みます。

イ 職員同士が支え合いながら、良きパートナーとして関係性を構築し利用者への良きサービスに繋げていきます。

(2) 目標

ア マイクロマネジメントは行わず、職員の自主性や自立性を尊重して少数精鋭を目指します。

イ 働きがいをもち働き続けるため、職員の状況に応じた、家庭と仕事の両立支援を行います。業務の見直しを日々行い、残業を削減して公休・有給を取得できる職場環境を整えます。

ウ 個々の生活に合った、働き方を選択できるようになることで職員の満足度を上げます。

3 地域とのつながり

(1) 課題

やすらぎ祭り・公民館祭りへ参加します。

(2) 目標

ア 利用者が作成した作品を、地域の活動に提供することにより地域との連携を実現していきます。

イ 城南かるがもと互いの情報を継続して交換していきます。

4 経営戦略

(1) 課題

- ア 2024年度の介護報酬改定に備えて情報収集を行います。
- イ 何らかのアクシデントが発生した場合も各事業を持続できるようにします。
- ウ 科学的介護推進体制加算（l i f e）を有効活用します。

(2) 目標

- ア 改正の動きや情報をいち早くとらえて、改正の前にしっかりと準備に取り掛ります。
- イ 各事業所の兼務化を推進して、サポート・フォローができる体制を作ります。
- ウ 科学的介護推進体制加算（l i f e）のフィードバックを受けて、ケアの改善・家族への説明を行います。

(3) 年間目標

- 利用人数：通所介護・総合事業 平均利用者数33／日
定員40名、当日キャンセル、ショートステイ利用などでの欠席があり、その分を差し引いた平均人数。

【稲荷】在宅介護支援センター

地域包括ケアシステムの推進の中で、市民同士のささえあいの仕組みづくり、専門機関と住民とのネットワーク強化が課題となっています。

在宅介護支援センターでは、ケアプランセンターのケアマネジャー業務とともに総合相談の実施のほか、藤沢市からの委託事業を活用して、上記のような「住民力を引き出し(エンパワー)、共にささえあう」仕組みを作っていくことが目標です。

1 介護予防への展開

コロナ禍の中で高齢者の居場所もなく、自宅に引きこもりとなり、フレイルの状態がみられます。そのため、住民同士が声を掛け合い、集う居場所、また運動の機会を得るように、藤沢市の事業を活用して展開していきます。

モチベーションがあがるような仕掛け(体力測定、外部講師の活用等)をし、住民の集いを活性化していきます。

2 ケアラー支援

介護者教室は、住民同士の交流を通じて繋がりを持ち、互いに支え合うことを中心に展開します。

家族の歴史を語る機会により家族介護者の「心」を支えていく機会を作っていきます。

【稲荷】ケアプランセンター ラポール

藤沢市は2020年（令和2年）10月1日現在、高齢者人口107,241人、高齢化率24.5%となっています。そのうち2020年（令和2年）9月末日現在、要介護・要支援認定者数は20,024人（暫定値）。現役世代に「支えられる高齢者」から、意欲がある高齢者についてはその社会参加を通じて高齢者の生活支援の担い手として自らが地域を「支える側」として活躍のできる場へと参画していくことが求められます。要介護、要支援高齢者も、生きがいや目標を持ちそれに向けて持てる力を最大限に活かすことができるよう支援が求められています。

そのために、「まるっと相談」を継続し高齢者に限らない幅広い相談に応じます。人生の目標を見出せるような相談支援を目指し、利用者参加型のケアマネジメントを展開します。

1 科学的介護を推進

介護職員のために推進されている業務効率化の一環として2023年4月より本格稼働する「ケアプランデータ連携システム」は、ICT化事業の一環として、法人内在宅事業のほか外部の介護等事業所、ケアプランセンターにとってもケアプラン等や請求実績のやりとりの効率を上げていく方針として取り組みます。それに早期に参加することで事業所との連携を強化。利用者支援をより効率的に展開していきます。

2 経営面をさらに安定化

(1) 各担当標準件数35名以上を維持

(2) 「新たなCM増員プラス10名」を目指します。

相談体制を拡充し、法人の利用者数を増します。

在宅サービスから特養に至るまで利用者数の獲得にこだわります。

介護支援専門員として働くことの魅力を内外に発信していきます。

3 コンプライアンス

人数が増えることはケアマネジメントについて独自の考え方や取り組み方が分散してしまいます。日頃のケアマネジメントサイクルまで見直し、業務の基礎（マニュアル）をより明確にします。

ほのぼのシステムを活用し、研修会や勉強会その他、スキル向上の機会を充実し介護支援専門員の専門性と魅力を向上させます。ICT化へ取り組みます。日々の記録をより効率的にこなすことで利用者支援の時間を確保します。

4 リスクマネジメント

2022年度は利用者や家族からの事故、苦情が利用者や家族の利用する権利にまつわる事柄も増え、学びの多い年となりました。アセスメントの段階より生活上のリスクや対策案を示す一方、サービス利用上のリスクや責任も利用者家族に明確に示すことが求められます。

専門職間で業務を着実に分散する一方、利用者を中心としたチームをまとめあげる役割を果たします。

5 環境への取り組み

社用車を用いることで小規模事業所と比較して広域展開を図ることは強みであるため欠かせない車両ですが、訪問は同一地域複数訪問を心掛けます。また電動自転車や原付バイクの活用も継続します。

6 地域への取り組み

サロン元気や市民センターまつりへの参加のほか、引地町内会との地域の取り組みに参加します。植栽への継続的な参加のほか、老人会（笑和会）の体操などへ参加します。

【城南】特別養護老人ホーム ラポール藤沢 サテライト城南

1 はじめに

2022年度12月より新体制として、特別養護老人ホーム藤沢との一体運営となりました。拠点が別であることで情報共有や課題解決に向けたプロセスなどが異なっていましたが、2023年度は上記課題を改善するために会議体や共育などを一体運営します。

2 利用者支援

2020年より続いた新型コロナウイルス感染症対策により、面会や外出の機会が奪われました。2023年度は、以下の3点を実践します。

- (1) 面会の機会
- (2) 外出の機会
- (3) 家族会の開催

3 地域展開

福祉を狭義に考えるのではなく、広義に考え近隣の他事業所とも連携し地域に根差し自分たちに何ができるのかを考えるパートナーを育成します。

生活まることが福祉という視点で、地域課題を洗い出します。そのためにも近隣の他事業所と顔の見える関係性の構築を図ります。

4 人材育成

対話の時間を増やし、パートナー同士の価値観の共有から新たな気づきを促し共育します。特別養護老人ホームのケアとは何かを、もう一度考え直し「人本位なケア」を実践できるように様々な形でアプローチしていきます。

- (1) 利用者の暮らしの場となる利用者主権のケアの提供
作業でないケア実践
- (2) 利用者を知り、個別ケアを提供します。

個別支援計画の実践、介護展開の強化

(3) 基本介護技術のボトムアップ

2022年度より計画的にアセッサーを増員しボトルの介護技術を統一します。各ユニット1名のアセッサー在籍を目指します。

(2023年度2名受講し各ユニット1名配置)

5 ご利用者とかかわる時間の創出

ケアの実践においては、ご利用者の個性を理解し実践することが必要となります。医療モデルでない生活モデルを実践するために、以下を実践します。

(1) 業務の見える化を図り、業務改善を行います。

(2) 介護パートナーが自ら現状を把握し、課題を見出し、改善する仕組みを整えます。

(3) ユニットからフロアー、フロアーから事業所全体、さらには善行との連携を図ります。

6 各委員会活動

事業所における課題解決として、各委員会が主体となり課題解決に向けて取り組みます。現行の月1回1時間(最大で年間12時間)では解決に向けた取り組み実践・モニタリング・評価に限界があります。課題の内容により、柔軟に会議時間などを変更します。

【城南】訪問3事業 ラポール城南

1 訪問3事業活動方針

「地域の方に安心して在宅生活を営んで頂くために、訪問に携わる職員全員が一人ひとりできることを日々模索し考え、共に行動に移します。」

(1) 「終末期を迎えるその日まで」訪問3事業連携してサポートします。

ア 要支援者からお看取りまで、住み慣れた環境下で生活してゆくために3事業を連携してサポートしてゆきます。

イ 障がい者、生活困窮者も分け隔てなくサービスを提供します。

ウ 他事業、他業種との連携を強化し、利用者一人ひとりを地域全体で支える仕組みづくりを手伝います。

エ ご家族とのコミュニケーションを強化し、少しでもご家族のレスパイトに繋がる様にサポートしてゆきます(ケアラー支援)。

(2) 訪問職員の働き方、働く場改革

ア 「訪問事業 活動計画に沿って」訪問職員が同じ意識・目的を共有し行動します。

イ チームビルディングの強化

チーム内の職員が力を出し合って切磋琢磨しながら共に成長することを目指します。

ウ 業務の効率化推進

(7) 他事業所との兼務化を推進。訪問職員とサテライト職員とデイサービス職員がお互いヘルプしやすい環境の整備へ。

- (イ) 直行直帰、記録の簡略化、支援計画の見直しを会議の場などで職員全員が共有し、改善に繋がるような取り組みを行います。

エ 働く場改善

- (ア) ストレスが軽減できるような休憩場所及び衛生環境整備。
- (イ) 有給休暇を全員が取得出来る環境へ。取得しやすい環境の整備。
- (ウ) 休日出勤や時間外労働を自分事と捉え、介護力・事務作業を全員で補います。残業を減らすように個々の職員が知恵を出し合います。

(3) 新人研修の充実（離職者を出さない）

ア 新入職員をチューター任せにしない。

新入職員がいち早く職場環境に慣れてもらい、個性を發揮できるような環境に職員全員で取り組みます。

イ 同行、研修期間の有効利用

訪問職員は独り立ちした後は、単独行動となるため、研修を充実させる必要があります。研修は、「ラポールの理念」や「自立支援」を学ぶ場とします。

ウ 離職者を出さない

- (ア) 職員が不満を溜め込まないように、定期的に職員主催のイベント等を行います。
- (イ) 職員一人ひとりが唯一無二の存在であり、職員一人ひとりの個性を理解することに努めます。
- (ウ) 活発に意見が飛び交う様な話し合いの場を作ります。会議の席で話せない職員には個別に向き合います。

(4) 訪問事業の広報活動

- ア 重点居宅・病院・包括・訪問看護へ定期的に活動内容を広報します。
- イ 地域イベントに加わり、地域住民との関りを増やします。
- ウ 「かるがも」の利用者にラポールの在宅サービスを理解していただきます。

(5) 他業種との連携強化

- ア 医療やリハ職、CMとの連携を密に行い、介護難民に陥らないようにサポートします。
- イ 地域のボランティア等と連携しながら、ご利用者に不自由のない生活ができるよう直接支援だけでなくアドバイスや情報提供なども行います。

(6) 環境・衛生管理（BCP）

- ア コロナ禍の訪問事業のサービスを継続するうえで、事務所、車両、利用者宅の衛生管理を徹底します。
- イ 訪問事業のBCPを都度更新し、遵守します。
- ウ 「自己管理を徹底」し、感染し難い環境づくりに励みます。

2 各事業計画

(1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護

ア 健康経営を目指します。

- (ア) 本事業は訪問3事業の柱であるため黒字化は必須です。訪問時間の適正化・移動時

間を考慮したスケジュール管理などの効率化を適宜図ってまいります。

(イ) 人員換算 1 名に対し利用者 2.5 名を目指します。

イ 利用者の個性を大切に、自立した支援を

末永く在宅で生活してゆくために、ご自身の残存機能を活用してご自身でできることを長く続けていくことのサポートを行います。利用者のストレングスに着目します。

ウ 訪問介護委託先の拡充

介護計画変更後もご利用者にとって、慣れ親しんだヘルパーによる支援はご利用者との協働関係を維持することができる有意義なシステムです。

(2) 「夜間対応型 訪問介護」

ア 常勤人員換算 2 名を配置します。

イ 夜間随時契約者、70 件を目標に広報活動を行います。

ウ 夜勤者の休憩時間を確保します。

エ 車両管理・運行管理を徹底し、事故の未然防止に努めます。

オ 見守り監視システムを再考します。

既存の緊急通報端末は電話回線を利用しており、固定電話回線が無い利用者は携帯電話から通報していただくこととなっているため、十分なサービスとは言えない状況です。今後、固定電話の需要は減ってゆくと考えますので、Wi-Fi が内蔵されている機器の導入を検討します。

(3) 「訪問介護（総合事業並びに障害事業含む。）」

ア 常勤換算 2.5 名以上 配置します。（専従含む。）

イ 登録ヘルパー・非常勤職員の拡充を目指します。（訪問型サービス A・B の活用）
後期高齢者や無資格者でも活躍できる場を提供します。

ウ 地域連携システムの構築。

(ア) 地域の訪問介護事業所が連携して、限られた介護の担い手を事業所の枠を超え、訪問介護事業所間で連携し、ご利用者をサポートします。

(イ) サポートハウスの居住者や地域住民を優先に、定期巡回とのバランスを考えて新規獲得してゆきます。

【城南】 明治地区地域ささえあいセンター及び生活支援コーディネーター

長期化するコロナ禍の状況では、人と人が距離を置き、様々な場面で縮小や中止といったコロナ様式の日常生活が続き、それらに慣れてきています。

人々は益々つながりを求めており、生活課題解決の入り口にもなる「話し相手」の存在が重要です。

共生型コミュニティ（ささえあいセンター）、生活支援コーディネーターの取り組みではその点を意識して、その人らしく地域で暮らすためには、人と人が出会い困りごとを相談できる話し相手となり、特に高齢者であってもそれぞれの力を発揮し、できるだけ支える側として活躍できる地域づくりを目指します。これを継続するために住民が主役となる仕組みをつくりま

す。

(1) 支え合いの拠点となる居場所づくり

子ども、親子、若者、高齢者、障がい者の誰もがいつでも集い、お互いの存在を認め合い、生活課題を相談し解決にむけて一緒に悩むつながりのある居場所をつくります。

特に40から60代で就労していない方や障がいを持つ方は社会とのつながりが少ないことを活動の中で把握しました。かるがもを利用することで地域の方と出会い、好きなことや得意なことで役割を持ち、暮らしに張り合いが持てるように支援します。

趣味や得意なことを通して地域住民がその人らしさ発揮できる場づくり、活動を通じた地域課題の解決ができるような仕組みをつくります。

リピーターの住民がサポーターとして主体的な活動ができる様にバックアップします。

(2) アウトリーチ活動

地域のケアマネジャー、障がい者関連施設、市民団体に対してささえあいセンターの役割を周知し、活動の充実（利用促進とネットワークづくり）を図ります。

地域にある資源（取り組み・人）の把握を毎週必ず実施し、活動と人のマッチングを行います。

(3) 広報活動

かるがも通信（広報紙、行事カレンダー）の配架場所の拡大、リーフレットの作成、町内会のホームページ掲載、新たにSNSの活用により更に周知を行います。

(4) 食の支援

食堂の活動を通じたつながりの場づくりをキッチンの職員とともにを行います。

フードバンク活動では、必要な人に支援が届くように周知活動を継続、拡大します。地域や職員に対して食品の寄付の普及啓発を行います。事業を支えているボランティア活動の継続、拡大を行います。

【城南】サポートハウス

1 入居者の豊かな暮らしのために

(1) 介護保険制度では、利用者の生活は支え切れない時代になりました。

地域の他分野の方々や生活支援のサービスなどの手も借りながら、ご利用者に「自分の想像していた暮らし」の継続が可能なように環境を整えます。

(2) 利用者の持つ文化的な生活の継続

入居されている方は色々な文化や背景をお持ちです。

「自分が実現したい暮らし」「今までのできなかったことへのチャレンジ」も含めて城南全体で考えます。

2 地域のためのサポートハウス

(1) 「1人暮らしでもサポートハウスがあるので大丈夫」と地域の中で認識いただける住まいの在り方を模索します。

- (2) また、「居住支援法人」となった今、地域の住まいの課題に対応できる相談体制を構築し、「社会福祉法人の住まいの在り方」を更に深めます。

3 入居者の暮らしの安全

(1) ウィズコロナの生活

ご入居者それぞれの価値や工夫でコロナの対策をしながら、自己実現されています。建物には共有スペースがあり交流が可能な一方でリスクもあります。そのため、建物全体でのコロナ予防を徹底します。

(2) 災害対策

防災や災害等を考え、日々の備えについて入居者に提案してまいります。

【城南】就労準備支援事業

1 概要

長期化している新型コロナウイルス感染症や戦争などにより、藤沢市でも多重不安を抱える人が増え、今まで対応していた層ではないケースが徐々に増えることが想定されます。また、利用者が抱えている生活課題が多様化していることもあり、制度における横断的な対応を求められることにもなっています。この課題に対応するためには『多職種との連携』と『利用者に伴走をしながら関係の構築』をしていく必要があります。

- (1) 就労準備支援事業の利用者は9割以上が藤沢市や藤沢市社協の自立支援相談から始まります。利用者は市内各所（13地区）から紹介されており、拠点の複数化の検討が急がれます。拠点の複数化によって、今まで遠方などを理由に交流会などに参加できなかった方ができるようになったり、新たな拠点周辺の地域関係者等とネットワークを築くことで就労準備支援活動の幅を広げることができます。
- (2) 新しい就労の形として中間的就労の強化を図り、工賃の発生する就労体験を試みることで利用者の責任感やモチベーションを高め、新たな就労の形に繋がるよう開拓します。
- (3) 支援を終了した後の利用者へのアフターフォローの取り組み（参加支援）など、利用終了者が就労先や居場所に定着できるよう支援するとともに、利用者や関係機関により就労準備支援を知ってもらう働きかけなど行います。それに伴い職員、関係機関で研修など行い、対応や理解を深めます。

2 重点実施事項

(1) 中間的就労の強化、工賃の出る就労体験

ア カトリック教会やSnufkinMusicのような場所を新たに開拓 年間2件
イ 利用者、企業双方にとってのメリット、デメリットを考え情報提供（利用者、企業に対する勉強会） 年2回

(2) かるがもに続く新たな拠点作り

ア かるがも以外の縁側事業等との連携による複数拠点化 市内2か所

- イ 福祉関係だけではない専門関係機関（居住支援協議会等）との連携 年2回
- ウ あらたな拠点となる場所の地域関係者との連携 随時

(3) 参加支援の強化と周知

- ア 就労定着支援として、社会参加するためのアプローチを行います。
- イ 就労だけではなくその人の能力に合わせて地域につなげます。
- ウ 継続的に交流会など参加できるようなアフターフォローを実施します。

(4) 新たな層の受け入れ

- ア 今まではその場所で、あるいはその場所だからなんとか就労できていましたが、コロナの影響で職を失ってしまった方やこれまでは職場ではバランスよく働いてきてしまったため一定のプライドをもってしまっているのですが、業務に対する理解不足や業務内容の煩雑さ等でなかなか他の職に就くことができない方への支援。
- イ 現在アルバイト等で就労はできていますが、生活リズムや人との関係の取り方などに課題を抱えた方への支援。

3 継続事項

(1) 就労準備支援に関する普及啓発

- ア 企業への普及啓発活動及び就労体験先の開拓
- イ 地域住民への普及啓発活動
- ウ ささえあいセンターとの連携
- エ 地域の頼まれごとなどのボランティア

(2) 事業所交流他

- ア 法人内における情報共有
ケアプランセンターラポールが開催する情報伝達会議に参加し、より各事業の業務内容や支援の仕方、対策等を理解します。
- イ 法人外における情報共有他
 - (ア) 藤沢市社協コミュニティソーシャルワーカー（CSW）と双方抱える課題の共有及び解決に向けた協議を進めており、2023年度は、さらに連絡を密にし協議の場を確保します。
 - (イ) CSWと連携し利用者がボランティアや社会体験・経験に繋がる行事を企画推進することで中間的就労を強化します。

(3) 研修会等

- ア 関係機関とともに支援のレベルアップを図ります。
- イ 事業の周知、理解を深めます。

(4) 職員のカウンセリング力の強化

- ア 1ケース2人体制での支援により複数の視点を取り入れ、幅の広い面談を実施します。
- イ 毎朝のミーティングで利用者の概要、定例ミーティングで利用者の細部の情報共有を行います。
- ウ 就労準備支援事業内での勉強会（2か月に1回）。

エ 全国大会を含む、外部研修会への積極的参加。

(5) その他

職員数が増えたため、週間又は月間目標を立て業務の進捗状況や情報の共有などの効率化に努めます。

エクセルに月間進捗を統計などでまとめて見やすくします。

【平塚】サポートハウス

- 1 現在、サポートハウスの入居者は7名、生活保護の受給者や預金に不安のある方もいる中、ウクライナでの戦争の長期化による物価高のため、これからの生活に不安を感じています。また、空室が4室あることから、「和」という住まいに対する不安を感じる人もいます。会話を大切にして入居者の気持ちを尊重したサポートを心掛けておりますが、今、「和」に必要なのは、共に暮らす入居者との目に見えない繋がりであり安心感です。
- 2 そこで住みやすい住まいにするために、他事業所との連携を強めていきます。サポートハウスの業務は、稲荷と城南からそれぞれの専門職員も関わっています。その専門性をさらに取り入れていきます。
- 3 満室にすることを急ぎます。稲荷と城南はじめオールラポールの協力支援等を受け、営業活動を強化します。
- 4 何かしらの障がいのある方（現在6名）との信頼関係づくりの場としてコミュニティールームの活用をすすめます。
- 5 職場実習生の実習後の就労について、就労準備支援につなぎます。

【西寺尾】ラポール西寺尾（認知症対応型共同生活介護）

はじめに

2022年12月コロナのクラスター発生となり、陽性者同士の介助とするなど何とか乗り越えることができました。利用者・職員共によりやく体調が戻ってきた様子です。コロナ禍での生活も3年が経過し、外出等制限の中での日常生活は利用者・ご家族の負担となっています。

2023年度は感染状況を考慮しながら、外出レクの機会や面会の緩和を行い、生活に張りを持っていただきます。

1 利用者へのケア

- (1) 一人ひとりが認知症への理解を深める事を意識し、認知症の専門職として、継続的なケ

アを提供します。

- (2) 馴染みの顔・場所の中で終の棲家として安心して最期を迎えられるよう、ご家族・主治医と連携して支援を行います。
- (3) 利用者に寄り添い、本人の気持ちをしっかりと受け止め、要望や希望、出来る事・できない事を見極め、支援に活かします。
- (4) コロナ禍によりできていなかった外出の機会を作り、花見や紅葉狩り等季節を感じて頂きます。(年2～4回) また、散歩による外出の機会を設けます。
- (5) 利用者・ご家族ケアの観点及びグループホームの少人数という特色から、感染状況を踏まえ、感染対策を講じた面会の緩和を目指します。

2 共育

- (1) 支援の要となるパートナーについては、認知症の高齢者を支援する専門家として必要な研修を受講します。(認知症基礎研修1名、認知症介護実践研修1名)
- (2) 10の基本ケアを再確認し、日々の支援に活かします。
- (3) 看取りがあった際には、追悼カンファレンスを実施し、ケアの見直しや改善点の把握に努め、サービスの質の向上に繋がります。また、パートナーの精神的ケアも行います。

3 入居者の安定した確保

- (1) 退去後の空室期間を短くします。目標稼働率：92%
- (2) 現在入居申し込みをされている方へ定期的(年4回程度)にお便りを送付し、入居希望者へのフォローを行い関係性の構築を図ります。また、その際に入居申し込み継続の意志確認も行います。
- (3) GH申込者へ共用型デイサービスの案内を行い、馴染みの顔・場所として入居となった際にスムーズな住み替えとなるよう、利用の提案を行います。

【西寺尾】ラポール西寺尾(共用型認知症対応型通所介護)

はじめに

共用型認知症対応型デイサービスの認知度が低く、現在利用しているケアマネージャーも引き継いだ流れでご利用され、詳しくは認識できていないと聞き取ることができました。

2022年はコロナのクラスター発生となり、更なる稼働率の低下となってしまいました。2023年度は稼働率を上げるためにも認知度を上げることが必要と考えます。

1 利用者へのケア

- (1) ひとり一人が認知症への理解を深めることを意識し、認知症の専門職として、継続的なケアを提供します。
- (2) 少人数でゆったりとした環境のため、ご本人のペースで過ごせることや集団行動が苦手な方にも安心して過ごしていただきます。

- (3) 基本報酬が低く、多くの回数のご利用が可能である点から、馴染みの関係を作り、より高い支援を図ります。
- (4) ご家族の支援として、ご希望の提供時間に柔軟に対応し、希望があれば朝食や夕食の提供も行います。

2 グループホームの待機の間として

グループホームへのスムーズな入居となるよう、共用型デイサービスご利用時から顔見知りの職員・馴染みの場としての関係性の構築を図ります。

3 稼働率の安定

- (1) 目標稼働率：60%（一日当たり平均1.80名）
- (2) 事業所に近いケアマネージャーへの周知を図る為、毎月パンフレットを送付します。
- (3) 担当利用者が居るケアマネージャー・事業所へ、実績送付時に空き情報の送付を行います。
- (4) 西寺尾デイサービス・ケアプランセンターラポール西寺尾と協力して、効率的に両事業所の紹介・広報を行います。
- (5) 過去に担当利用者が居たケアマネージャーへ電話連絡やパンフレットの送付を毎月行い、情報提供を行います。
- (6) GH見学や申込を行った方に対し、共用型デイの利用をお勧めします。

【西寺尾】デイサービス ラポール西寺尾

はじめに

2020年から始まりました新型コロナウイルスの蔓延から3年が経ち、生活様式が変化していく中で、デイサービスとして利用者が安心安全でご利用して頂けるよう今後も感染対策を行っていきます。また、住み慣れた地域で生活することによって地域との関わりや自らの存在価値に繋がることを実感できるように利用者、ご家族の声を反映し、信頼できるデイサービスを目指します。

1 サービスの質を向上する

- (1) 利用時に自分の思いやデイサービスの改善点を直接職員へ話して下さるご利用者も少なく、見えない声を反映出来ていないため、利用者満足度調査の結果をもとに、利用者ご家族からご意見や改善点を職員会議で協議し、対策実行を図ります。実行したニーズを分析し、さらに対策実行を図ります。
- (2) 専門職としての知識、技術を高めます。認知症実践者研修に2名が受講します。認知症に対する知識を習得、習得した知識を職員会議で共有し、サービスの質の向上を目指します。三ツ沢管理栄養士の協力を得て食を通じた健康づくりを企画します。

2 ご利用者家族との信頼関係の構築

- (1) 接遇に対する意識を高め支援を行います。
- (2) 在宅での暮らしを支えていくため、ご自宅での様子の聞き取りや利用中の小さな変化に気づき、専門職としての意見や助言を適切に伝えていき、信頼関係を構築します。

3 チームプレイと職員育成

- (1) 職員が笑顔で雰囲気良く働ける職場作り
日々の思いやり、助け合いの心を持ちながら、お互いの考えを尊重し話し合える職場環境を整え、笑顔が絶えない職場にします。
- (2) チームコーディネーター
職員1人ひとりが主体的に考え行動し、積極的な意見交換から利用者支援に反映させることができるようにします。
- (3) 介護職の専門性を高める
 - ア 社会状況を踏まえた多様なテーマに関心を持ち、外部研修（コミュニケーション力）に参加し向上させます。
 - イ 認知症に関する知識を向上させていきます。
 - ウ 本人のやりたいことや、意欲を大切にし、個人研修計画を立案し、自信を持って仕事ができる職員を目指します。

4 グループホーム・デイサービス兼務の継続

西寺尾拠点での兼務を引き続き継続します。フォローできる関係性を構築し、双方の事業所の理解を深め協力体制を整えます。

5 安定した稼働と向上

目標稼働率 78%（各曜日平均19.5名）

6 感染症及び水害地震対策

ご利用者が安心して介護サービスを利用できること、在宅での暮らしが継続できること、そして、職員が安全に働いていけるようBCP及び基本マニュアルを作成します。

【西寺尾】ケアプランセンター ラポール西寺尾

1 社会状況

- (1) 神奈川区の高齢化率（24%）は、横浜市の平均と同じくらいであり、事業所周辺は神奈川区でも平均的な高齢化率の場所にあります。
- (2) 神之木地域包括支援センターは、神奈川区の中でも相談件数が多い包括支援センターです。
- (3) 要支援の利用者を受けない事業所もあり、要支援利用者の依頼が後を絶ちません。

2 課題

- (1) 利用者の人数は、順調に増えています。逓減数緩和の加算を取っていますが、現在の持ち件数が逓減数に届くぐらいになっています。
- (2) 包括支援センターや病院から定期的に新規の相談が入ります。できる限り断らないようにしていきたいと考えています。
- (3) 事業所が、L S A（生活援助員派遣事業）やサポートハウスと併設しているため、西寺尾拠点の事業との連携が必要となっています。
- (4) 生活援助員派遣事業は高齢者向け市営住宅のため、神奈川区生活支援課とのつながりもあります。また、地域性もあると思われる困難ケースや単身で親族が近隣にいないケースもあり、幅広い地域の情報や知識が必要となっています。

3 課題に対する対策

(1) 人材育成

- ア 事例を共有し、意見交換をしながら、適切な支援になるように話し合っていきます。
- イ 事業所に案内のある研修を活用し、利用者支援に必要な知識を増やし、共有していきます。
- ウ 新しくケアマネジャー2名の確保

(2) 運営

- ア 利用者を共有する三ツ沢ショートステイ・L S A・デイサービス・サポートハウスと連携し、利用者支援に活かしていきます。
- イ 利用者支援については、区役所・包括支援センターと連携していきます。
- ウ 地域ケア会議の参加や認知症サポーター養成講座の協力を包括支援センターとともに取り組んでいきます。
- エ 月1回の居宅会議を活用し、藤沢ケアプランセンターと情報交換し、より良い運営につなげます。
- オ 運営基準について常に確認し、法令遵守を心がけます。

4 経営目標

- (1) 新しくケアマネジャーを増員することで、月3、4件の新規を受けていくことができると考えます。
- (2) 入院の情報提供の加算、初回加算、通院加算等の事業所でとれる加算は算定します。

【西寺尾】ライフサポートアドバイザー

1 社会状況

- (1) 高齢者向け市営住宅は、多様な高齢者住宅の中で所得の少ない高齢者のセーフティーネットとなっています。

- (2) 単身で家族がいない入居者も多く、成年後見や任意後見の支援も必要となっています。
- (3) 安否確認があることで、状態の変化に気づき、医療や介護につなげることができるので、横浜市としても必要なサービスと位置付けられています。

2 課題

- (1) オーナーと横浜市の借り上げ契約の更新が近づいており、新規の入居者が1棟において募集がでない状況です。空き室が増えています。
- (2) 不在カードの入居者とのコミュニケーションが不足がちになっており、状態の変化に気づきにくい状況です。
- (3) 個人情報、変わっていることがあります。

3 課題に対する対策

- (1) 緊急連絡先・介護度・担当ケアマネ・不在曜日等の変更を定期的に確認します。
- (2) 2022年度から継続している談話室を活用してのイベントを今年度も開催し、相談しやすい環境を作ります。
- (3) 生活保護世帯が多いので、神奈川区生活支援課との連携は引き続き強化していきます。ケアプランセンター ラポール西寺尾やデイサービスと連携して、入居者の状態を把握します。
- (4) 曜日ごとに担当者が変わることから事業全体を把握することが必要なため、全員で情報共有が図れるように、申し送りや伝達のためのノート整備を強化します。

【西寺尾】サポートハウス

1 社会状況からの課題

- (1) 高齢になって、呼び寄せやエレベーターのあるマンション等に住み替える需要は、増えているのが現状です。
- (2) 住まいの紹介事業所も増えていますが、サポートハウスのように住まいのcategorieに無い住まい型は、紹介事業所のリストにも載っていない様子があり、探している人への周知はできていません。
- (3) 住まいを探している人への広報が課題となっています。2022年度は、ホームページのリニューアルが叶いませんでした。

2 課題に対する対策

- (1) カントウ・西寺尾の事業は、自立して生活を支援するサービスということを明確にして、有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅等の施設ではない自由な住まい型を提案していきます。
- (2) ラ・クラッセ西寺尾のバリアフリーの建物としての特徴をアピールします。
- (3) 住まいや生活支援を探している世代に、ホームページを通じて3サポートハウス（平塚・

城南・西寺尾) それぞれの特徴を示して、広報できるようにします。

(4) コミュニティールームの活動を継続し、地域の住人とのかかわりを展開します。

3 経営目標

(1) サポートハウスという型にはまらない自由な住まいの提案を発信します。

(2) 新規利用者の確保 (3件)

【三ツ沢】特別養護老人ホーム ラポール三ツ沢

1 利用者支援

接遇・サービスの質の向上

(1) 職員一人ひとりが、ご入居者に関心や興味を持ち、その人を知る努力をし、個別ケアを実践します。

(2) 家族と顔が見える関係性を構築し、家族を含めた各専門職とのチームケアを実践します。

(3) 居室担当者は、介護計画を立案しP D C Aに基づき運用します。

(4) 介護計画作成時や状態の変化時など、家族も含め各専門職が参加したカンファレンスを実施します。

(5) ワーカーズ、食事委員会、環境向上委員会、管理栄養士や各専門職が協力し、食のレクリエーションなどを企画し、食事が楽しみとなる工夫をすることにより、食事環境の改善を行い、ご入居者の生活の質を豊かにします。

(6) ユニットリビングやセミパブリックスペースのテーブル、ソファその他設備、備品など、経年劣化している物がみられるため、修理や買い替えを行い、ご入居者の生活の場として相応しい環境を整えます。

(7) セミパブリックスペースで過ごされているご入居者が少なくなっており、備品等が置かれ、閑散としているため、ワーカーズと協力し、改めて環境を整え、ご入居者の生活の場として活用します。

(8) I C Tを活かしたご家族との関係性づくりを進め、家族を巻き込んだイベントの開催を考え実行します。

2 チーム三ツ沢の強化

(1) 利用者や家族からのカスタマーハラスメントの対応や発生させないようにするため、委員会や気軽に相談できる窓口を設けます。

(2) ユニットリーダーを希望するパートナーが増える様に、ユニットリーダー業務の見直しや、それぞれが得意を活かした役割分担を行い、ユニットパートナー全員で協力し支え合うユニットとを創っていきます。

(3) 三ツ沢で働くワーカーズを含めた全職種の職員間の連携を深め、相互の業務、役割を理解し、働きやすい職場にするために、他事業所との合同研修を実施します。

(4) 相談しやすい環境作りや声掛け、定期的な面談を行うことにより、パートナー同士のコ

コミュニケーションを強化します。

- (5) 実習生の指導方法を明確化したうえで施設全体で共有し、実習生から選ばれる施設を目指します。
- (6) LINEワークスを活用し、スムーズな情報共有を目指します。

3 働きやすい環境

- (1) ホームページのリニューアルを機に、SNSやブログを活用することにより、各専門職の仕事の様子や、日中のご入居者の様子などを掲載してアピールし、新しい職員や仲間を獲得し増やしていきます。
- (2) 職員一人ひとりが、年間最低7日は有給休暇を取得できるよう、積極的に協力していきます。
- (3) 家計簿作成から見てきた現状の課題を共有・検討し、対策や改善を図り、時間外勤務を減らし、定時での出退勤を目指します。
- (4) ユニットリーダーが、パートナーに興味をもち、積極的にコミュニケーションをはかり関係性を築くことにより、それぞれが働きやすい職場、相談しやすい職場を目指します。

4 収益最大策

定員90名の満床

- (1) 見学者、新規申込者数を増やします。
 - ア 病院、老健、居宅介護支援事業所等への営業活動を実施します。
 - イ 自治会と連携して、特養の施設説明会・相談会を開催します。
- (2) 毎月25日の申込更新当日に情報収集と対象者への連絡を行います。
- (3) ショートステイの空床活用
 - 在宅、病院等からのロングショートステイを受け、すぐに自宅に帰れない方、自宅での生活が困難な方の受け皿となります。その中で、特養入居希望がある方は入居手続きを経て、入居に向けた検討につなげます。

5 経費最小策

- (1) 全職員が、自分ごととして経費削減の意識を持ち取り組みます。
- (2) 各ユニット、各部署にて水光熱費削減アクションプランを作成し、施設全体で節電運動を実践します。

6 地域

- (1) 広域自治会が開催している「ほっとなサロン」に、三ツ沢のご入居者も参加します。
- (2) ラポール三ツ沢内の消防団員を再編し、消防団を通しての地域貢献、地域との顔の見える関係づくりを強化します。
- (3) 定期巡回、ショートステイとの連携を図り、地域課題の解決に努力します。

【三ツ沢】ショートステイ ラポール三ツ沢

1 地域からの信頼

地域の事業所として、その人がその人らしく在宅での生活・暮らしを継続できるよう、利用者の想いや家族の想いに寄り添いニーズをとらえ、多職種と連携し「利用者を断らない」を目標に、可能な限り受け入れる事業所を目指します。

2 ケアの質の向上

- (1) 利用者の話を傾聴し、本人の意向・要望等の把握に努めます。
- (2) ICFを活用し、利用者支援の質の向上を図ります。
- (3) ケアプランに基づき個別性の高い利用者個々に適したサービスを提供します。
- (4) ワーカーズとの協働を通じて、手作りの食べ物を提供し、食の楽しみを感じて頂けるよう、毎月1回以上の食事レクリエーションを実施します。
- (5) 利用者の意志や自己決定を尊重し、個別性の高いレクリエーションを実施します。
- (6) 間接業務の効率化を図り、少しでも直接支援に充てる時間を創りだします。

3 稼働率の向上

- (1) 稼働率98%（空室含まず）を目指します。
- (2) 相談員、ユニットリーダーが、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターに営業活動を行い、顔の見える関係づくりを進めていきます。
- (3) 新規ケースを、できる限り迅速に受け入れる体制をつくります。
- (4) 緊急性の高い利用者をできる限り受け入れ、関係機関と連携し、本人が安心して過ごすことができるよう環境づくりを行い支援していきます。
- (5) 医療的配慮の必要性が高い要介護者の受け入れを、医務パートナー、ケアマネージャー、主治医、家族、ユニットパートナー等と密な情報共有を行い検討していきます。
- (6) 毎月ショートステイ会議を開催し、各セクション間での情報共有を行い、課題に対して具体的な対策をとっていきます。
- (7) 居宅のケアカンファレンスに、相談員・介護パートナーが参加します。
- (8) モニタリング報告書を毎月作成し、居宅ケアマネージャーへ送付し共有します。
- (9) リピート率の向上を目指し、相談員、ユニットパートナー、医務パートナー、送迎ドライバーそれぞれが考え行動するよう努めます。

【三ツ沢】定期巡回

1 事業の開始

- (1) 経験

2月、3月にエイブレイス連携の事業所の見学体験で実際の動きを体験、そこから不足している箇所・現状の課題の確認

(2) 周知活動

居宅介護支援事業所・地域包括支援センター・病院等に対し周知活動を行います。

(勤務調整に伴い空き時間活用)

(3) 環境の整備

各種マニュアルを整備、調整します。三ツ沢内でのマニュアルを参照し、定期巡回におけるマニュアルを作成します。

2 事業の周知

(1) 内部周知

現状の動きを三ツ沢会議内で共有することを継続し、働きの見える化を図ります。

(2) 地域周知

三ツ沢特養と相互に連携し、特養入居又は、短期入所と併用して営業を行います。施設長・ケアマネと連携を図り行動します。

(3) 信頼のおける事業所になるために

利用者、又はその家族、周辺住民から信頼される事業所となるよう丁寧な働きを行います。そのためには、パートナー同士が互いの意見を聞き、よくしていこうという思想の元、現状の課題、今できることを冷静に判断し焦ることのないよう地盤を固める必要があると考えています。

3 チーム連携・協働

(1) 人材募集

継続して電子・紙媒体での募集を行います。

(2) 人材育成

個人レベルを判断し、その方にあう伝え方や理解の工夫を行います。その際に、環境ではなく「個人」としての次の課題を意識し共有します。

4 地域を巡回するにあたり、地域住民との気兼ねない関係性の構築も視野にいれ取り組みます。

巡回の移動中も常に見られている意識でふるまい、地域住民へのあいさつを忘れません。

互いに住まう人として、地域に関する情報の共有を図り、ケアラー問題や単独で住まう高齢者の支援にチームとして取り組みます。

5 物価高騰に伴い、無駄のない職場環境を作ります。書類・必要物品の整理、職員が働きやすい環境整備。手前のコストではなく、先々を見据えたコスト削減を考えます。

例：自転車移動を優先に考えることで、ガソリン代の削減・環境への配慮・自身の健康への配慮に貢献できます。

【三ツ沢】ラポール三ツ沢に関わるワーカーズ・コレクティブ

1 W. CoくっくSUN

今年度もコロナ禍ではありましたが、メンバー全員でご入居者と一緒に何が出来るか、どう工夫したら可能かを考えて実施しました。私たちは「食」のワーカーズなので、ご入居者が食を通して少しでも笑顔で楽しめるように更に努力を続けていきます。

昨年度は地域の方に向けての取り組みはできませんでしたが、今年度は地域の方との連携も進めて行きたいと考えています。

(1) ナリコマの食事について

ア 業者との打ち合わせに参加し、管理栄養士とも連携し現状の把握と課題の改善に取り組みます。

イ 残菜もチェックしながら、どうしたら食べやすく残さないで召し上がっていただけるかを考え積極的に、ご利用者の意見も伝えていくことに尽力します。

ウ ナリコマとコラボしてご入居者に喜んでいただけるような、お寿司バイキングやフルーツバイキングなど楽しそうな企画を実施し連携していきます。

(2) くっくSUNの検食の実施について

3階東でシフトに入ったメンバーが交代で実施していますが、ご入居者の意見も聞き取り検食簿へ反映できるようにしていきます。

(3) 手作りおやつやユニット調理について

ご入居者に関する「食の支援」のために、多職種と連携してご入居者の情報を得るようにします。

利用者本位の物を提供できるように工夫を重ねていきます。

(4) キッチンパートナーとの連携について

ア 新しく入職したキッチンパートナーの研修をしていきます

イ 業務を行う上で相互理解を高めるためにもキッチンパートナーミーティングを開き情報の共有を図りたいと考えています。

(5) 地域包括ケアシステムへの取り組みについて

ア 自治会などで「老後に向けての関心事」・介護保険の説明や講習会等の出前講座などの要望があるので開催出来るように検討していきたいと思っています。(くっくSUNはお菓子やお茶を用意する。)

イ 緊急時に対応ができるように積極的に防災訓練に参加し、緊急時を想定した炊出し(豚汁、おにぎり、芋煮など)を実施できたらいいと考えています。

ウ 多目的室でクッキングスクールを開催するなど、近隣の食のワーカーズとも連携していきます。

エ 2ワーカーズで実施していた「ラポールシアター」の再開の準備を進めていきます。

オ 「ラポール三ツ沢みんなの会」とのつながりを絶やさないように工夫していきます。

(6) ご入居者や職員の権利擁護について

業務中に見聞きした事やおかしいと感じた事は、きちんと確認して注意をしやすい職場づくりに努めます。

(7) 人材育成、求人募集について

ア 共育研修に参加し、メンバーのスキルアップに努力します。

イ 求人募集についてやりがいのある職場として選択してもらえるように、ワーカーズ存続のために魅力的な職場の環境作りに努力します。

ウ 施設長とも連携して、近隣で求人チラシを置いていただける所の確保や自治会館でのワーカーズの求人に関する説明などを検討します。

(8) 2ワーカーズ共同の取り組みについて

ア セミパブの本棚の整理と活用方法

ポスターを作成し本の寄付を募ります。どんな本がいいかご入居者のニーズを調べ本棚の管理をしていきます。

イ ご入居者とのかかわり方の工夫

普段の生活の中でできそうな遊び（カードゲームや傾聴）が出来るように工夫していきます。

また、1階のラウンジでご利用者や職員の趣味や特技が活かせるような展示などができないか、考えていきます。

2 ライフサポートワーカーズ・コレクティブむすび

ラポール三ツ沢では介護度の低い入居者が増え、要望や個別対応の必要なケース、傾聴・見守りの必要性が高まっています。そんな中で、むすびはより入居者目線での対応を心掛け、入居者に寄り添っていきたくと思います。入居者の代弁者となり、ラポール三ツ沢での暮らしが心安らぎ、彩りのあるものとなるよう職員と協働していきます。

また、2022年度から始めたあじさいロード清掃や地域清掃への参加と「ほっとなサロン」への参加を通じ、地域住民と顔の見える関係を作っていきます。地域の方々にラポール三ツ沢をより身近に感じ、信頼していただけるよう努めます。

これまで職員数が足りない期間が長く続き、むすびも何とか力になるべく、本来は職員の業務であるリネン交換や、キッチンの洗い物などの依頼を受けてきましたが、職員数が万全となる2023年は徐々に元に戻し、生活環境整備の充実や入居者に寄り添う業務にさらに力を入れて行きたいと思っています。

(1) 行事・会議等

ア 会議に関しては2022年度同様、全ての会議に参加することで、ユニットの職員とワーカーズとの連携を深め、協働で入居者・利用者の安心・安全な暮らしを支えます。

イ 行事に関しては入居者・利用者の暮らしを彩り、心を潤すために大切なものと位置づけ、感染症対応時でも状況に応じて柔軟に対応できるようにします。

(2) 業務内容の評価・点検・見直し

ア 2022年度、清掃の点検評価を行い、生活環境整備の中で力を入れるべき所を洗い出しました。

試験的に行った特別清掃を通常清掃の中に可能な限り組み入れながら、生活環境を気持ちよく整えていきます。

イ 洗濯業務に関しては、引き続き仕分け時のチェックと返却時のチェックを2人の目で確認する事によって返却ミスを防ぎます。記名が薄れてしまった衣類については上書きをし、ほころびに気が付いたら縫い物のボランティアに繋がります。

ウ 売店業務に関しては、職員向けだけではなく、入居者向けの常設売店が望まれています。

月2回の売店は入居者同士のふれあいも楽しんでいただけるよう開いていますが、好きな時に品物を見てゆっくり選んで買える事も必要と考えます。2023年度はショーケース的な簡易売店を常設（時間帯は限定）出来るよう検討していきます。

(3) 職員との連携

ア 全てのユニットミーティングへ参加し、入居者情報やユニットの課題について、ワーカーズとパートナーの共通認識を深め、連携していきます。

イ 見守り業務やイベント時に入居者・利用者の様子を良く見て、気付いたことを他のメンバーやパートナーとも共有します。

ウ 職員の急遽の欠員などでユニットが人員不足の場合、見守り業務をそのユニット重視で行ったりユニット担当が情報を発信し、人員不足の時間帯になるべく見守りが入るように呼びかけます。

エ リネン庫や脱衣室・セミパブ等、共同で使う場所の整理整頓に努め、共同で使う機器等に関して不具合がある場合は速やかに職員に報告します。

オ 行事の内容について職員と情報共有を密にし、入居者の安全を守りながらより楽しい物になるよう提案をしていきます。

(4) ボランティアコーディネート

ア 縫い物といった直接入居者と触れ合わない市民パートナーに再び来ていただけるようになり、これからどんどん再開できるボランティアも増えてくると思われます。そうしたボランティアの方々が達成感を味わえ、入居者の喜ぶ顔が見られるよう、受け入れ準備をしっかりとします。

イ 市民パートナーの方とのつながりを絶やさないよう、季節のお便りを出し、感染症の拡大が収束し次第、速やかに受け入れの手配をします。

ウ タオルやウエスのご寄付や、雑巾縫い等の活動を引き続き市民パートナーの方々へ呼び掛けます。

エ 三ツ沢いちばや大掃除などへの職員・ワーカーズの参加を広く呼び掛けます。

(5) 2ワーカーズ共同の取り組み

ア セミパブの本棚を整理し、活用していきます。入居者のニーズを調べ、今ある蔵書以外にも必要と思われるものについてはポスターを作り、本の寄付を募ります。

イ 普段の生活の中で入居者との遊び（傾聴や昔遊び、ゲーム等）の時間を大切にしていきます。

ウ 入居者や職員の趣味や特技が活かせるような展示が出来ないか、考えていきます。

(6) ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み

- ア 地域の方々と顔の見える関係性を築くため、あじさいロード清掃や地域清掃へ参加し、地区社協主催の「ほっとなサロン」へも参加していきます。
- イ 2ワーカーズで行ってきた「ラポールシアター」のような地域の方に向けた活動を再考していきます。
- ウ 保土ヶ谷区内のワーカーズや「みんなの会」との繋がりを絶やささないよう連携していきます。

(7) 地域防災

- ア 防災会議への参加や防災の日のレクチャーを積極的に受け、防災・減災に関わる知識を蓄え、緊急時に誰がその場においても対応できるようにしていきます。
- イ 防災協定が結ばれた自治会との連携を強めるため、合同の防災訓練に積極的に参加します。

(8) 人材確保、育成

- ア メンバー募集に関しては施設長と相談し、ワーカーズの働き方を効果的にアピールできる場を地域で探し、募集チラシの配布や説明会を行うなどして、新たなメンバーを増やします。
- イ 共育研修に積極的に参加し、メンバー全員のスキルをあげます。
- ウ 職員に向けてワーカーズの存在意義を伝え、主体的な活動を推進していきます。

【辻堂】藤沢市辻堂西地域包括支援センター

2022年度は、3年目の新型コロナウイルスの影響があったものの地域活動も全てではないですが再開に動き出した1年となりました。

辻堂市民センター内に事務所を移転して1年以上が経過し、包括支援センターの周知も以前よりも図られ、コロナ禍でも市民センターに来訪され、ついでに窓口に寄られる方も多くあり、この1年間、毎日のように相談があり件数もかなり増えている状況となりました。

日々の相談においては、介護保険申請（区分の見直しなど）、疾患の悪化、転倒骨折、認知症、精神疾患、生活困窮者、8050問題、ゴミ屋敷、権利擁護、苦情など複雑な相談が昨年度よりも増えているような印象があります。

その中において日々の相談データの集計、地域ケア会議、ケアマネサロン、公園体操、医療機関挨拶はこれまで通りコロナ禍でも継続ができた一方で ① 辻堂団地全戸訪問・辻堂団地連携会議の継続 ② CSW、障がい相談支援センター、東包括との連携会議の開催 ③ 権利擁護セミナーなどを行いました。

これらを今年度も継続しながら、総合相談を通じて個別訪問エリアの拡大や連携機関を増やしていくことの検討や地域ニーズの把握、各機関（障がい者相談支援センター、CSW、民生委員、自治会など）との連携強化を引き続き試み、高齢者問題にとどまらず、幅広い課題（障がい者、経済困窮、防災など）に取り組みます。また、2024年までには事業所のBCP（感染症対策、災害対策）の作成を行い、辻堂地域において事業が継続して実施・相談対応ができる

地域包括支援センターにします。

2023年度 具体的な取り組み

- (1) 年間を通じて相談件数が一番多い辻堂西海岸2丁目（辻堂団地）のアウトリーチを引き続き、終了するまで継続し包括の周知活動やニーズの把握を行います。また、それらの分析を行い、辻堂西エリア内の別の地域に対してもアウトリーチを実施検討する事でSOSがキャッチしやすい環境を検討します。
- (2) 全ての相談について丁寧かつ早急に対応します。また、その上で、相談内容をデータ化・分析・検討し、それらを積み上げる事で辻堂地区の地域アセスメントを行います。それにより、必要な社会資源の創設や把握などを行います。
総合相談対応、辻堂駅前商店街へのアプローチなど。
- (3) 地域内にある障がい者相談支援センター、CSW、ボランティアセンター、ケアマネジャー（居宅介護支援事業所）、サービス支援事業所、民生委員、自治会、老人会、病院、商店など、これら各機関と連携し、認知症、精神疾患の方など課題のある方に迅速に対応します。また、横の連携機関を増やしていくことで地域内連携の強化を図り、相談に強い辻堂地域を目指します。
地域ケア会議、相談機関連携会議、防災対策会議、相談出張所、認知症サポーター養成講座など。
- (4) 医療機関との連携によりケアマネジャーなどへ定期的な勉強会を開催します。
ケアマネサロン、ケアマネ会など。
- (5) 介護予防の観点からコロナ禍で閉じこもりがちな生活となっている高齢者などの出張相談所・居場所作り・公園体操の新たな創設の検討を行います。
- (6) 高齢者などの権利擁護の周知活動を行います。
機関誌作成、詐欺被害情報の提供、セミナーの開催など。
- (7) 辻堂東包括、ケアプランセンターラポール、ラポール各事業とのさらなる連携強化を図り、様々な相談ケースについてワンストップで対応ができるようにします。
勉強会への参加など。
- (8) 事例検討、研修会（内部・外部）の参加などを通じて、全職員が相談対応をスムーズに行われるように相談援助スキルの向上や職員育成を行います。

【辻堂】藤沢市辻堂東地域包括支援センター

1 2022年度の総括と2023年度にむけ

昨年、職員の入替わりがあり、4月から4名（うち2名が未経験者）で、日々の相談、地域支援業務、ネットワーク作りを行ってきました。社会的にはコロナ感染症拡大がある中で、対面の研修や地域サロンが再開し人との繋がりが少しずつ回復してきている状況がみられます。また、職員内でもコロナ感染症発症や濃厚接触等になる中、法人内の協力体制もあり、ワンストップの相談窓口も途切れることなく開所することができました。

SDGsの観点では「住み続けられるまちづくり」を、また、制度改正で求められる地域包括ケアシステムの推進として、「介護予防や社会参加」の視点で「支える側」「支えられる側」という関係性から共に地域で暮らし支えあう関係性をいかす地域作りや、地域資源を活用し地域の中で暮らす当事者本人や家族、近隣住民や民生委員児童委員の力を活かしながら自分達自身で問題解決ができる地域力を高めていきます。

辻堂地区で暮らしてきた人の歴史・文化・関係性を理解しつつ、新しく辻堂の住民となった人とも繋がり、辻堂の良さを知って頂きながら協働し、誰もが暮らしやすい地域を作っていきます。

「どんな相談でも受け止めるワンストップ相談」は受け手の職員の日々のストレスが大きいため、職場内での風通しの良い関係性を作り、悩みを抱え込まない職場作りに入れます。また、地域包括ケアシステム構築のためには、「いつでも同じ人が相談窓口にいる」事が地域の信頼に繋がるため、離職しない職場を目指していきます。

2 実態把握の強化、住民ニーズの把握

(1) 辻堂地区相談機関連携会議の継続開催（随時）

昨年度から開始した西南部障がい者相談支援センター「つむぎ」・CSWとの情報交換を継続し、重層的支援体制、住民ニーズの把握方法の検討、情報共有します。

(2) 民生委員児童委員協議会との連携強化

月1回、民生委員児童委員協議会に顔を出し、民生委員児童委員が抱える相談を共有し、必要時は同行訪問し連携をとり地域支援をしていきます。また、年1回、民生委員児童委員協議会と藤沢市役所関係機関と合同で意見交換の場をもち、地域で抱える問題を共有していきます。

3 地域住民への情報発信

(1) 機関誌「ほっと辻堂」の全戸回覧（上期・下期）

フレイル予防、感染症、高齢者虐待防止、消費者被害情報、成年後見制度などの情報を提供します。

(2) 公園体操や地域サロン等にて地域の情報を提供します。

4 地域関係機関との連携強化

(1) 郷土づくり推進会議（まちづくり会議）へ参加します。（毎月2回）

地元自治会と協働し辻堂地区のまちづくりの検討をします。

(2) 地域ケア会議の開催（年3回）

医療機関、歯科医師、薬剤師、栄養士、OT、ケアマネなど専門職で地域課題を発見し、社会資源の創成に向けた政策提言を行います。

(3) ふらっと辻堂東包括の継続開催（毎月）

居宅介護支援事業所と民生委員児童委員協議会の連携体制構築、地域関係団体のスキルアップを図ります。

(4) 企業・地元商店への働きかけ

地元で事業展開している企業や地元商店街、福祉事業に参入しているクロネコヤマトなどと連携体制を構築します。

5 感染症・防災への対策

- (1) 感染症の最新情報の把握、感染予防の徹底を図りBCPを作成します。
- (2) 新型コロナ対策、防災・災害対応に備え、辻堂市民センターや地域団体と連携します。
- (3) 市役所・市民センターと連携し地域性に合わせた東包括独自の災害マニュアル作成、名簿作成、災害備品を整備します。

6 専門職としての人材育成、確保、計画

属性を問わない相談（生活困窮、虐待、障がい、ケアラー・ヤングケアラー問題など）に対応できるよう外部研修への参加の推進、定期的な所内研修を行い、職員のスキルアップを図ります。

7 法人内他部署との連携

相互の取り組みの現状や支援の課題を共有し、ラポールグループとしての個別支援、地域支援の方法を検討します。

なぎさ食堂

なぎさ食堂の再出発

2022年度はWithコロナの中、感染症対策を実施しながら徐々に食事提供を再開しました。新たな職員も加わり、新しいメニューの提供を行っています。

徐々に利用者が増えたことで交流の輪が広がりつつある。なぎさ食堂で一人の時間を楽しみ人や、サークルの交流会として貸し切り利用なども増えています。

職員は利用者の嗜好を会話から捉え、ニーズに合わせてメニューや営業時間を模索し、より地域の方の豊かな暮らしを支える活動を行っています。

2023年度には本格稼働を目指していきます。

- (1) 引き続き、食堂のレイアウトなど、密を避けて感染予防を行いながら食堂を運営できるように環境を整えます。
- (2) 地域交流のため、湘南なぎさ荘のイベントや地域公民館での食事・喫茶の提供を行い、交流の輪を広げていくことで住民同士の助け合いの仕組みを模索していきます。