

令和 4 年度

社会福祉法人東京かたばみ会

事 業 計 画

社会福祉法人東京かたばみ会

目 次

I 法人本部-----	1
第1 経営理念及び経営方針-----	1
第2 社会福祉事業を取り巻く社会の状況-----	2
第3 重点事項-----	4
II 調布八雲苑-----	6
第1 基本方針-----	6
第2 経営目標-----	7
第3 重点事項-----	7
1 管理課-----	7
2 福祉課-----	8
3 高齢者在宅サービスセンター-----	9
III 神代の杜-----	12
第1 基本方針-----	12
第2 経営目標-----	12
第3 重点事項-----	12
IV 調布市ちょうふの里-----	14
第1 基本方針-----	14
第2 経営目標-----	14
第3 重点事項-----	15
1 管理課-----	15
2 福祉課-----	15
3 高齢者在宅サービスセンター-----	16
4 地域支援課-----	18
V 上布田保育園-----	20
第1 基本方針-----	20
第2 経営目標-----	20
第3 重点事項-----	21
VI 調布なないろ保育園-----	23
第1 基本方針-----	23
第2 経営目標-----	23
第3 重点事項-----	23
VII 調布市立学童クラブ・ユーフォー事業部門-----	26
第1 基本方針-----	26
第2 経営目標-----	26
第3 重点事項-----	27
1 学童クラブ-----	27
2 放課後子供教室事業「ユーフォー」-----	29

I 法人本部

第1 経営理念及び経営方針

本法人の経営理念及び経営方針は次のとおりである。本年度においても、法人の経営理念及び経営方針に基づき事業を展開する。

社会福祉法人東京かたばみ会経営理念

私たち社会福祉法人東京かたばみ会は、介護・支援・保育・育成を必要とする地域住民に対して、一人ひとりが安心でき、価値あるものと受けとめられるサービスを提供することにより、法人の各施設が「選ばれる施設」になることを目指します。

そのために、人間愛をベースとし、職員の専門的知識・技術の更なる向上を図り、質の高いサービスを提供します。

また、老人福祉施設と児童福祉施設という世代間交流のできる環境を活用します。

更に、これまでの地域の信頼と共に感を大切にします。

社会福祉法人東京かたばみ会経営方針

1 地域への貢献

地域社会の一員としての自覚を持ち、保健・医療など関連機関との連携を強化し、地域福祉の貢献に努める。

2 自立支援・健全育成

利用者一人ひとりのニーズと意志を尊重し、自立の支援と生活の質の向上に努める。また、乳幼児及び児童が心身ともに健やかに育成されるよう努める。

3 人材育成・専門性の向上

新たな視点で「見て、考えて、行動」する幅広い視野を持った自立的な職員の育成を図るため、専門性の向上に努める。

4 経営の透明化

情報公開を積極的に行い、法人に対する信頼と理解を得られるよう努める。

5 経営の安定

質の高い総合的なサービスを継続して提供していくために、経営の安定化を図る。

第2 社会福祉事業を取り巻く社会の状況

1 新年度予算に見る社会保障関係費の動向

政府は昨年12月24日、一般会計総額を107兆5,964億円とする令和4年度予算案を閣議決定した。新型コロナ対策予備費を令和3年度に引き続き5兆円計上するとともに、社会保障関係費等の増額もあり、10年連続で過去最大を更新した。

このうち、医療・介護等の社会保障関係費は、令和3年度当初予算より4,393億円増の36兆2,735億円と予算総額の3分の1以上を占め、過去最大規模の予算案となった。内訳では年金給付費が0.5%増の12兆7,641億円、医療給付費が0.9%増の12兆925億円、介護給付費は3.3%増で最も伸びが大きく、3兆5,803億円となった。

岸田内閣が「成長と分配の好循環」による「新しい資本主義の実現」を提唱する中、昨年11月19日に閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づく分配戦略の一つとして、本年2月から前倒しで実施されている看護・介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げを行う特例措置については、本年10月以降も継続させるため、厚生労働省はそれに要する経費として395億円を計上し、介護については臨時の報酬改定、学童クラブについては子ども・子育て支援交付金により引き続き同様の措置を行う予定としている。また、保育については、内閣府が予算計上し、本年10月以降は公定価格の一部として施設・事業所に対して所要の経費が支給される予定となっている。

新規・重点事項としては、ヤングケアラーの支援、子ども食堂等を通じた子どもの見守り体制の強化、児童養護施設退所者等ケアリーバーへの支援強化など、子どもを産み育てやすい社会の実現に向けた子ども家庭分野の施策が目立つ。

また、不妊治療の保険適用や本年10月からの後期高齢者医療の患者負担割合の見直し、通院負担の軽減に繋がるリフィル処方箋の導入等、診療報酬のメリハリある改定や薬価等改定により、国民の保険料負担の抑制を図るとしている。

その他、高齢福祉・介護分野における地域包括ケア及び自立支援・重度化防止の推進、地域医療介護総合確保基金を活用した介護施設等の整備及び人材の確保、児童福祉分野における「新子育て安心プラン」に基づく保育の受け皿整備及び人材確保等に係る予算については、令和3年度から大きな変動はない。

これらの予算案は、本年1月17日に召集された第208回国会に提出され、2月22日の衆議院・本会議で可決、年度内の成立が確実となった。

2 介護報酬改定後の事業運営の状況

昨年4月に改定された介護報酬は、0.7%のプラス改定となったが、独立行政法人福祉医療機構が実施した「令和3年度介護報酬改定に関するアンケート結

果」によると、前年同時期比のサービス活動収益・事業活動収益が「横ばい」と回答した特別養護老人ホームは約6割で、他のサービスより割合が高い傾向にある。また、通所介護では「減少した」と回答した割合が高くなっている。

今回の改定の特徴は、介護事業者の経営基盤を強化するために2期連続のプラス改定となつたが、新型コロナウイルスの影響により感染症対策コストが増えるなど、利益率が悪化している介護事業者が多い現状の中、感染症対策の支援策として介護報酬を0.1%上乗せする特例措置が取られてきた。その特例措置は期限付きであったため、昨年の9月末で終了し、その後の12月分までは特例措置の代わりに補助金として支援が継続されることになったが、新型コロナウイルスの感染状況については、依然として予断を許さない状況にある。また、基本報酬は引き上げられたものの、基本サービスに組み込まれたことで廃止になった加算や、従前の加算も上位区分が算定できないと実質的に減収となるなどの理由により、経営を改善するには至っていないのが実態である。更に、特養入所者の重度化による入院者の増加や入院期間の長期化、通所系サービスにあっては、新型コロナウイルスの影響により利用率が低下するなど、収益の減少を招いている。

3 新子育て安心プランに基づく子ども・子育て支援施策

令和2年12月に厚生労働省から発表された「新子育て安心プラン」では、待機児童解消を目指し、令和3年度から令和6年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿の整備が計画されている。子ども・子育て支援の充実に向けて、地域の状況に応じた具体的な施策が求められる中、全国の待機児童数は令和3年4月1日時点で5,634人となり、前年の12,439人から半数以上減り、その数は平成29年をピークに年々減少傾向にある。保育の利用率が高まる中で、待機児童数が減少傾向にあるということは、受け皿の整備が進んだ成果だと言えるが、依然として東京都などの都市部を中心に待機児童が発生しており、地域の状況に合わせた受け皿の確保が期待されている。

調布市では、保育園の待機児童対策として、令和2年度から5年間を計画期間とする「第2期調布っ子すこやかプラン」に基づく認可保育園の誘致・開設のほか、新規開設園等の空きスペースを活用して1・2歳児を受け入れる「年度限定型保育事業」を実施するなど、ハード・ソフト両面から取り組みを推進している。その中で、調布市における保育園の待機児童数は、令和3年4月1日時点で46人となり、前年から100人以上減り、ついに2桁台まで減少した。

また、放課後児童健全育成事業（学童クラブ）については、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、計画的に施設整備を進めるとともに、放課後子供教室事業（ユーフォー）との連携による一体的な運営を推進しているが、調布市における学童クラブの待機児童数は、令和3年5月1日時点で272人となり、都内の

市区町村で2番目に多い数字となっている。

今後について、保育園は未就学児等の推移を注視しつつ、引き続きハード・ソフトの両面から待機児童対策を進めていくとし、学童クラブは計画的な施設整備を進めるとともに、ユーフォーとの一体的な運営を引き続き推進することにより、放課後の児童の多様な居場所を提供するとしている。

第3 重点事項

1 中期経営計画の着実な推進

本法人は昨年3月に、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする中期経営計画を策定し、現在、各拠点において計画に基づく取り組みを進めている。計画初年度の令和3年度は、計画策定に携わったコンサルタント業者からの支援を受けながら、各拠点が掲げる行動計画及び数値計画それぞれの目標達成に向けて、定期的に進行管理を行うとともに、中期経営計画を実現する幹部及び次世代幹部を育成するため、全管理職を対象とした研修を実施した。計画の2年目にあたる令和4年度についても、引き続きP D C Aサイクルを通じた進行管理を定期的に行いながら、法人全体で取り組んでいく。

2 職員研修計画の着実な推進

中期経営計画に法人本部が掲げるテーマの一つである「法人全体の研修体系整備」の取り組みとして、平成14年度に策定した「社会福祉法人東京かたばみ会職員研修計画」の改訂を昨年10月に行った。大きな変更点としては、職層別に求められる役割を明らかにするとともに、法人本部が企画・実施主体となる「職層別・勤続年数別研修」と各拠点が企画・実施主体となる「職種別専門研修」を新たに体 system 化したことである。令和4年度は、計画に基づく実施初年度であり、拠点を跨ぎ同じ職層、勤続年数の職員が一堂に会する研修はこれまで実施してこなかったことからも、現状の課題を踏まえた研修の目的を明確にし、研修内容に反映させたうえで効果的な研修を実施していく。

3 コロナ禍の長期化に対する安全な施設運営

一昨年の1月に日本で初めて新型コロナウイルスの陽性者が発見されてから2年以上が経過した。これまで4度の緊急事態宣言が発令され、調布市内の特別養護老人ホームでもクラスターが発生するなど、新型コロナウイルスの感染拡大は施設運営に甚大な影響を及ぼしている。4度目の緊急事態宣言が昨年の9月末で解除されて以降は、感染状況に落ち着きが見られていたが、昨年11月30日に新たな変異株であるオミクロン株が日本国内で初めて確認されて以降、年末から徐々に感染者数が増え始め、令和4年の年明けからは、これまでにないスピー

ドで感染者数が急激に増加した。2月に入ってからは、東京都の新規感染者数が2万人を超えた日もあり、感染拡大は未だ終息の方向には向かっていない。

3回目のワクチン接種が始まっている中、引き続き感染拡大防止策を徹底し、児童や高齢者の方々が安心して施設を利用できるよう最大限の取り組みを進めしていく。

4 調布市との連携及び新拠点進出

本法人が、経営理念及び経営方針に基づく取り組みを継続し、社会福祉法人としての役割を果たしていくためには、内部努力を続けていくことはもちろんのこと、調布市における高齢者福祉施策や子ども・子育て支援施策の動向を注視し、法人としての意見具申もしながら連携を密にし、市との協力体制の維持・強化に努めることが重要である。

とりわけ、公設民営保育園や児童館については、調布市から民間活力の活用方針が示され、公私連携型保育所への移行や児童館（併設学童クラブを含む）の民間委託が順次進められている。加えて、公設公営保育園についての民間活力の活用方針が今後示される予定となっていることからも、引き続き市からの情報収集に努め、定期的に意見交換を行うとともに、新拠点進出に向けた方向性について、内部協議を進めていく。

II 調布八雲苑

第1 基本方針

開設から35年目を迎える調布八雲苑における令和4年度の基本方針は、「利用者と利用者をケアする職員を大切にする施設」、「行政と連携して地域における高齢者福祉実現を図る施設」の2つを掲げ、中期経営計画に基づく令和5年度の大規模改修を踏まえた施設内の設備点検と維持補修等により、継続的に安全で快適な施設環境の整備を図っていく。

福祉医療機構が令和4年1月28日に公表した「特別養護老人ホームの経営状況」によると、令和2年度の赤字施設の割合（特養併設の短期入所含む）は、従来型35.2%、ユニット型が29%で前年度から微増となり、同一施設の3年間（平成30年度から令和2年度）の状況で見ると、従来型は3年連続黒字が4割しかなく、3年連続赤字が2割を超え、厳しい経営状況がうかがえる。調布八雲苑の特養は従来型の施設であり、令和2年度からショート床の特養転換により4床の増床となっていることを踏まえ、利用者の高齢化、重度化が進みつつある中でも、中期経営計画に掲げる特養利用率の向上に向けて、退所があった際の新規入居者の受け入れオペレーションの改善や空室日数の管理、地域のケアマネジャーとの連携など、取り組みの洗い出しを行っていく。

厚生労働省は、団塊の世代が75歳以上となる令和7年度を目途に、地域包括ケアシステムの構築を目指して在宅介護中心の方針を掲げており、調布八雲苑としても、居宅介護支援事業所やデイサービスセンターを核に、地域と施設を結ぶ地域に開かれた施設として相談体制をより一層充実させ、利用者とその家族及び市民に高齢者の安全・安心に過ごせる居場所を提供していく必要がある。そのため、調布市が策定した令和3年度から令和5年度までを計画期間とする第8期調布市高齢者総合計画を踏まえた地域の関係機関との更なる連携、地域住民との協働のほか、新型コロナウイルスの感染状況を勘案しつつ実習生や研修生の受け入れを行うとともに、引き続き、ボランティアの皆様のご協力をいただきながら円滑な施設運営を進めていく。

令和5年度中の策定が求められるBCP（事業継続計画）の準備を着実に進め、新型コロナウイルスを始めとする様々な感染症の予防対策の徹底、施設内における虐待防止及び身体拘束適正化の研修や各種委員会の充実などを推進し、全職員への意識をさらに高めていく。

介護人材の採用が厳しい状況の中、引き続き新たな人材の確保に力を注ぐ一方で、介護業務に当たる職員の負担を少しでも軽減すべく、腰痛予防や業務の負担軽減のためのICT機器やその他の方法の導入検討、併せて東京都や調布市からの補助金等の情報を収集するとともに、介護に携わる多職種間の連携をさらに進

め、職員の働く環境の改善及び利用者へのサービスの維持向上を図っていく。

令和2年8月から実施している感染予防対策では、施設内で勤務する全職員がそれぞれにエリアを決めて、始業後と終業前に施設内の清拭による一斉消毒を、継続して行ってきた。このような組織横断的な取り組みは感染予防に極めて有効であることから、令和4年度においても継続して実施していく。

第2 経営目標

本年度の経営目標を次のとおり掲げ、目標利用率の達成により経営の安定化を図る。

(1) 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	利用率	97%
(2) 通所介護事業（通常規模型）	利用率	85%
(3) 通所介護事業（認知症対応型）	利用率	82%
(4) 居宅介護支援事業（介護予防プラン含む）	ケアプラン作成数	70件／月

第3 重点事項

1 管理課

(1) 中期経営計画に基づく経営改善の取組

令和3年度は、中期経営計画に基づく取り組みの初年度であったが、職員の欠員補充に伴う派遣人件費の増加や新型コロナウィルスの感染拡大の影響もあり、収支状況の改善を行うことはできなかった。計画2年目となる令和4年度については、課題となっている人件費率の適正化や特養利用率の向上、デイサービスの運営体制など、中期経営計画に掲げる経営戦略の実現に向けて、現状を職員と共有し、意識醸成を図りながら、施設全体で取り組んでいく。

また、施設の空調・設備の経年劣化が進んでいることから、令和5年度に計画している大規模改修を視野に入れ、令和4年度には補助金申請の準備を始め、工程等の具体的な検討を進めていく。

(2) 人材の確保と育成

ここ数年、介護職への待遇改善加算等の導入により、待遇は改善されつつあるが、介護人材確保の厳しさは変わらず続いている。介護の記録や業務に関するICT機器が普及してはいるものの、介護の主役はやはり人である。求人広告等の運営会社に、就職希望者の情報収集方法をヒアリングするなど、求職者の傾向を踏まえた求人方法や掲載媒体を工夫してより効果的な採用活動を進めしていく。

特に新卒職員の確保については、できるだけ早い時期に高等学校や専門学校等への訪問を行い、研修生や実習生の受け入れを進めるとともに、実体験を通じた高齢者施設の魅力のアピールが重要と捉え、介護体験等の共有を深めつつ雇

用機会の拡大に積極的に取り組んでいく。

さらに、職員の知見を広め、資質と技術の向上を図るため、職員研修計画に基づき施設内研修を定期的に実施する。それ以外にも東京都社会福祉協議会主催の研修、民間研修機関によるオンラインや実践型の研修等に積極的に参加するとともに、職場内研修をより一層充実させていく。

(3) 給食内容の充実

平成31年3月から給食調理業務を直営化したことにより、調理に携わる者が職員としての自覚をもって調理業務に取り組んでおり、できるだけ地元産の食材を使用する地産地消の推進、利用者情報に基づくメニューや食形態の工夫などを行っている。また、献立や食事内容については、介護に関連する多職種間での情報共有と連携のもと、利用者の状態や要望に応じたきめ細かな対応と季節を感じる献立に努めつつ提供しているところであり、デイサービスや福祉課を問わず利用者にはとても好評である。令和4年度は令和3年度に引き続き、同じ法人内での調理員の相互支援のための現場実習等に取り組み、1か月に複数日を設定して他施設での研修を推進し、災害時等を想定した業務継続計画の一環としての調理業務における支援態勢を進めていく。

併せて、令和3年度から着手した衛生管理マニュアルを完成させるとともに、経営面を支える請求事務においては、科学的介護情報システム（LIFE）を活用した栄養ケアマネジメントの推進、そして利用者の一層の健康増進の実現を図っていく。

(4) 神代の杜との連携

調布八雲苑のサテライト施設である神代の杜は、令和4年度で開設から10年を迎えることとなる。地域に密着したユニット型特養としての利点を生かし、職員の人的交流や運営面でのノウハウの共有、施設運営上の課題解決に向けた情報共有を行い、安定経営及び運営に力を注いでいく。

2 福祉課

(1) 利用者の重度化に対応したケアの推進

令和3年度は、令和2年度（退居19人）と同様に入退院を繰り返す利用者が多く、そのため長期入院や死亡等により20人の退居があり、利用率は目標を維持することが困難な状態であった。

現在の利用者の平均年齢は90歳、平均要介護度4.5と高齢化と重度化の進行に伴い、一層利用者の入院可能性が高まっている。そのため、利用者一人ひとりに寄り添ったケアが必要になることから、日々の生活において適切なケアを行うために、医師・介護職員・看護職員・機能訓練指導員・栄養士の各職種間での連携や情報共有に努める。

また、新型コロナウイルス感染症等の対策を強化し感染防止を図りつつ、利用者相互の交流や行事を実施していく。

(2) 介護と医療との連携、緊急時の対応及び看取りケアの実践

特養の新規入居者は、令和3年度から医療的ニーズの対応ケースを受け入れている。今後も医療的ニーズへの対応について検討の必要がある。

利用者・家族に対しては、従来と同様に「救急時における延命処置承諾書」を取り交わし、本人の意思を尊重した医療・ケアの方針決定に対する支援に努める。

また、利用者の重度化や緊急時に適切な対応ができるよう「介護と医療との連携」を推し進め、介護職の医療的スキルの向上を行うとともに、職員間での話し合いを進めていく。

(3) 施設内研修の充実と人材育成

組織的に安全対策を実施し、ヒヤリハット・事故の検証を行いつつリスクの低減と再発の防止に努め、施設内研修の充実を図る。

介護に携わる者と事業運営の基本姿勢でもある、相手の気持ちになって考え・行動するサービスマナーについて、施設内研修を充実させることで職員の資質向上と人材育成を図っていく。

3 高齢者在宅サービスセンター

(1) デイサービス

ア 令和3年度介護保険制度改正に伴うサービスの実践

この改正において新たに加えられた高齢者虐待防止法の推進及び非常時災害対策、感染症対策、地域との連携について、当事業所は、特養併設のサービスであることから研修参加や事業継続計画（BCP）の策定等、施設全体で各部門の課題を共有し連携を図り、職員の資質向上に取り組む。

また、介護報酬においては、令和3年度行った加算取得の要件確認に基づき、新規加算の導入等により、サービスの質の維持向上に繋げる。

これにより、職員が各利用者の個別性を再確認し、プログラムの充実とともにその実践を図っていく。

イ デイサービス相互支援効果の見直しと推進

未だ、新型コロナウイルス感染症の収束が見込めない中、感染拡大防止対策の徹底と利用者が一同に会することによるデイサービスの集団的相乗効果の両立に尽力する。

このことについては、令和3年度から新たに取り組んだ利用者ニーズに応じた選択的活動の提供や行事イベントを維持、継続することにより利用者間における自己開示性を高め、デイサービスの意義を実感していただく

よう努めていく。

また、食事や送迎、活動環境における感染リスクには細心の注意を払いつつ、引き続き、利用者や介護者にとって安心にサービスを受けられるよう信頼性を深めていく。

ウ 利用率及び収支の安定化の維持

新型コロナウイルス感染症の影響により、利用自粛が長期化傾向にある中、今年度も利用者数の定員管理を実施し、登録利用者の確保を図っていく。

また、各関係機関へは、安全性や活動内容のアピールポイント等を定期的に報告するなど、迅速な新規利用者の導入及び利用者の定着に努める。

なお、収支の安定化についても引き続き、感染症対策に伴う経費等の適切な把握とともに、ＩＣＴ等の導入を検討し業務量の平準化や効率化を高めていく。

エ 認知症高齢者ケアの実践と家族支援の強化の継続

認知症対応型通所介護においては、本年度も引き続き「自己実現」「自己達成」を目標に心身機能の活性化に繋がるプログラムの展開を図っていく。

また、家族（介護者）支援においても、サービス提供時間の適切な設定及び祝日運営によるレスパイト機能を維持するとともに、ケアマネジャーとの日々の連携や運営推進会議を通じ、多様化する「家族の声」にもしっかりと対応していく。

なお、独居高齢者や認知症高齢者を介護する方々から「コロナ禍における継続した暮らし」について、多くの不安の声が聞かれたことから、令和4年度は、通所サービスの利用が、「安心な暮らしの継続」に繋がるよう家族やケアマネとの連携を深めていく。

オ 医療相談と支援の取組

令和4年度も引き続き、デイサービス部門を利用する高齢者の「安全と安心」な提供を心掛け、心身状態の把握及び観察の徹底により、デイサービスの利用が病気の早期発見、早期治療に繋がるよう健康相談及び支援に努める。

また、熱中症など季節性の病気予防や保有疾患に懸念する生活習慣の指導など、勉強会の定期開催等を実施し、サービスを通じた健康づくりに取り組む。

(2) 居宅介護支援事業

ア ケアマネジメントの質の向上及び公正中立なケアマネジメントの継続

令和4年度も引き続き、「利用者が望むその人らしい生活の実現」を目標に、公正中立なケアマネジメントを維持し、自立支援型・機能向上型の視点から専門性の高いケアマネジメントを実施する。

また、質の高いケアマネジメントの提供を図るため、地域ケア会議の参加

やケアプラン点検、事業所内連携を積極的に実施し、情報の共有や協働により利用者の意思に基づいたケアプランが適切に提供できるよう、介護支援専門員の資質向上に努めていく。

イ 健全な経営と地域高齢者への支援

令和4年度も引き続き、調布市八雲台地区に所在する唯一の居宅介護支援事業所であることを自覚し、各関係機関と連携を図り、地域に貢献できるよう安定したケアプラン作成件数の確保により健全な経営に努めていく。

また、適切なケアプランの提供により「切れ目のない医療及び介護サービスの提供」を基本方針とし、利用者及び介護者が安心して生活を継続できるよう努める。

III 神代の杜

第1 基本方針

本施設は、地域密着型介護老人福祉施設であり、かつ調布八雲苑のサテライト施設である。このことから、調布市と調布八雲苑との密接な連携と情報共有により、円滑な施設運営を行う。

また、地域密着型施設としての機能強化を図り、地区協議会（北ノ台まちづくりネットワーク）、地元自治会、地区的民生児童委員協議会や近隣の小学校・保育所などをはじめとする関係機関との連携を重視し、地域に貢献するとともに地域から選ばれる施設になることを目指していく。特に、地域との連携で安心・安全を確立できるよう努める。

利用者ケアについては、一人ひとりがその人らしくこれまでと変わらない日常生活を維持できるよう、ユニットケアの特性を活かした支援体制の確立を図る。

なお、中期経営計画2か年目の取り組みも「拠点の戦略」を推し進めるとともに感染症対策や災害対策に取り組むことで入居者サービスが安定的・継続的に提供される体制を構築する。

第2 経営目標

利用率については、以下のとおりとする。

中期経営計画では、ここ数年の実績から達成可能な目標値としているが、令和3年度の実績を勘案するとともに、特に短期入所生活介護事業（ショートステイ）については、中期経営計画に基づく取り組みを推進することにより、更なる利用率の向上を目指し設定した。

(1) 介護老人福祉施設（小規模特別養護老人ホーム）	利用率	97%
(2) 短期入所生活介護事業（ショートステイ）	利用率	80%

第3 重点事項

1 施設サービスの向上とユニットケアの確立

入居者が快適に生活するために、各居室については、入居前までに使用していた愛着のある物を入居者及び家族に伺うなど、各ユニットの生活環境を整備し、安楽な場所となるように取り組んでいく。

また、入居者ケアについては多職種で協働し課題の共有と実践に繋げていく。そのために、他の会議と区別化した多職種でのカンファレンスを実施する。

2 安定した経営のための取組

中期経営計画に掲げる経営戦略を推進するために、ショートステイの利用率向

上に向けた手段を講じる。

第一に、ショートステイ初回利用の手続きをより簡略化する方策として、利用者の健康状態等を確認するため全ての利用者に提出を求めていた「主治医意見書」の代わりに、医療系サービス事業者の計画書等を確認することにより、利用者の状態を把握する方法を今年度から導入する。

第二に、三鷹市内の居宅介護支援事業所への営業活動を継続しつつ、調布市内東部地区の居宅介護支援事業所への営業活動を強化する。

また、支出面においては、直接雇用の有期契約介護職員をできるだけ多く採用し、派遣介護職員の解消に繋げる人件費抑制の手段を講じる。具体的には、求職者が希望する就業時間帯で応募できるようにすることや、介護経験や資格に応じた時給単価の設定を検討する。

3 地域密着型施設としての地域貢献について

今後も地域住民の健康づくりに寄与する場を提供するとともに、地域づくりのパートナーとなれるよう努めていく。

特にコロナ禍においても災害時の相互協力体制を構築することで神代の杜が地域の資源となるような関係性を目指す。

また、2か月に1回開催している運営推進会議で地域の情報収集を行うとともに、施設の課題解決策に対しても意見を聴いていく。

なお、引き続き、北ノ台地区協議会（北ノ台まちづくりネットワーク）の運営委員として参画するとともに、安心・安全グループ委員として、地域の防犯対策に取り組むとともに地域の道路における交通安全対策を検討・協議していく。

IV 調布市ちょうふの里

第1 基本方針

ちょうふの里は、特に公営施設としての役割を認識し、各事業において更に、新たな取り組みを検討していく必要がある。また、介護保険サービス等の利用者ニーズは多様化しており、各事業において柔軟な対応が必要となっている。そのため令和4年度は、各事業において現行の課題を整理し、多様化する高齢者のニーズにあわせた事業の構築を行う。

令和2年度より、全国で新型コロナウイルスの感染が拡大し、施設内にウイルスを持ち込まないよう対策に追われる中、いまだ新型コロナウイルス感染症は終息に至っておらず、引き続き、感染の予防や拡大防止に努めていく。具体的には、基本に徹した感染症予防対策を行いつつ、職員には、早めの対応を徹底し、家族等に感染の恐れがある場合には、PCR検査等の結果確認ができるまで出勤を見合わせる対応をとるとともに、感染が確認された場合は速やかに利用者及び家族にお知らせしていく。

また、新型コロナウイルスの影響で、実習生の受け入れについても中止あるいは延期することがあり、先の予定が定まらない状況にある。人材育成の観点からも重要な取り組みであることから、感染予防を行いつつ、安全第一で利用者、実習生及び職員への感染を防ぎながら、可能な限り受け入れを行うよう進めていく。

一方で高齢者にとって、介護保険事業は生活上欠かせないものであり、事業継続をしながら、各事業の感染の状況にあわせた対応を検討するとともに、昨年度から本格的に検討しているBCP（事業継続計画）の策定を目指す。

施設設備等維持管理では、これまでに空調、火災報知設備、外壁及び屋上など建物の老朽化に伴う改修を順次行ってきた。今年度においては、エレベーターの改修を予定している。

第2 経営目標

新型コロナウイルスが利用率にも影響を及ぼす中、各事業の利用実績や内部努力により現実的に達成可能な目標値とした。特に、短期入所生活介護事業は、積極的に新規利用を進めており、更なる利用率の向上を目指して設定した。

- | | | |
|----------------------------|-----------|---------|
| (1) 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） | 利用率 | 96.0% |
| (2) 短期入所生活介護事業（単独型ショートステイ） | 利用率 | 92.0% |
| (3) 通所介護事業 | 利用率 | 80.0% |
| (4) 通所介護事業（認知症対応型） | 利用率 | 75.0% |
| (5) 居宅介護支援事業 | ケアプラン作成数 | 150件／月 |
| | 予防プラン作成数 | 20件／月 |
| (6) 訪問介護事業 | サービス提供時間数 | 510時間／月 |

障害サービス提供時間数 20時間／月

第3 重点事項

1 管理課

(1) 中期経営計画に基づく取組の推進

中期経営計画の2年目にあたる令和4年度においても、引き続き公営施設としての役割を認識しつつ、自主事業の収支改善に注力するなど、それぞれの事業所間で連携・協力し、情報共有しながら、経営戦略の実現に向けて着実に取り組みを進めていく。

(2) 経費の削減と効率化

令和4年度においては、調布市からの委託料が前年度と比較して、若干の増額となった状況であるが、新型コロナウイルスの影響で介護に必要な物品等の価格が高騰し、支出への大きな影響が予測される。

そのため今年度も、一層の経費削減や効率化が必要とされることから、利用者サービスに影響のない範囲でできることから見直しを行っていく。また、施設が委託している業務の見直し等経費削減対策を検討し、実施していく。

(3) 安定した食事の提供と環境づくり

給食調理業務の直営化から4年が経過した中で、平時の業務については安定した食事を提供できる体制が整ってきた。

しかしながら、調理員の退職、募集しても応募の少ない調理補助員や現在就労している調理補助員の高齢化など、人員体制の点で多くの課題がある。

昨年度に引き続き、調理員の正規職員化を進めていくとともに業務の見直しを図り、最小の経費で最大の効果を目指し、効率化に努めていく。

2 福祉課

(1) 利用者の尊厳の尊重

ア 利用者の「今できること」を大切にアセスメントし、「個々の思い」に即したケアプランの作成に努める。

また、多職種間と連携して、利用者に寄り添うケアを実践する。

イ 法人の職員コンプライアンスマニュアルをもとに、介護サービスに携わる職員として自らの行動を律し、利用者の尊厳を大切にした支援に努める。

(2) 利用者支援の充実

ア 利用者の解決すべき生活課題や可能性を把握し、安心・安全な生活環境を作り、利用者個々の有する能力が十分発揮できるようサービスの提供を行う。

イ 新型コロナウイルス感染症をはじめとする、感染症への対策を講じながら、季節を感じられる行事及び余暇活動を積極的に取り入れ、利用者相互の交流や日常生活の活性化に繋げる。

ウ 日々安心で安全なサービスを提供するため、様々な感染症、介護事故及び有事等への対応力強化や体制づくりに努める。

また、介護機器などの使用をすすめ、利用者及び職員にも負担の少ないケアを推進する。

(3) 職員・人材育成の充実

ア 外部研修等の開催機会が減少した学びの形態変化に合わせ、OJTを活用し、意図的・計画的・継続的に研修機会を設け、実際の業務を通して学びながら実践的なスキル向上に繋げる。

イ 介護実習や体験学習など、新型コロナウイルス感染症の影響により実習生の受け入れ態勢が大きく変化している中、関係教育機関と積極的に情報交換を行いながら、引き続き福祉人材の育成に寄与し、魅力ある学べる職場づくりに取り組む。

(4) 利用者家族との連携

様々な感染症を常に意識し、利用者家族の面会や家族との情報交換を行うことを必須とし、利用者の心身状態や日々の生活等、必要な情報共有の方法も更に工夫をし、家族との連携強化と信頼関係の構築に繋げる。

また、個別カンファレンス等も時宜を得た対応が行えるよう調整していく。

3 高齢者在宅サービスセンター

(1) 通所部門

ア 新型コロナウイルス感染予防の強化と緩和

コロナ禍でも利用者が安心してデイサービスに通えるように、事業所のガイドラインに則った感染予防に努める。

同時に、身体状況や精神状況の悪化防止に努め、在宅生活の安全や安心を支える日常生活に回復できるよう、デイサービスの行事、活動等、制限の緩和も考察していく。

イ 在宅生活を継続するための支援

ちゅうふの里の特色である機能訓練は、理学療法士が提供する在宅生活の継続に繋がるプログラムである。運動機能の向上だけではなく、今後、認知機能の活性に繋がるメニューも多く取り入れ、心身ともにアプローチをしていく。

また在宅での入浴が困難な利用者に安心で安楽な入浴を提供し、QOLの向上ならびに清潔、健康保持を促進し、家族の介護負担軽減にも繋げていく。

なお、デイサービスの送迎について、利用者サービス向上の一環として、これまでのマイクロバスによる送迎を廃止し、ワゴン車2台を追加する変更を行う。

これにより、全車「ドアツードア」の送迎方式が可能となり、よりきめの

細かい対応が実施できる。

利用者ご家族への説明、送迎ルートの見直し、職員教育など作業過程は多くあるが、スムーズに移行していく。

ウ 職員育成の強化

ケアの常識の刷新速度に対応できるよう、定期的に会議等で勉強会を開催する。

また、前例踏襲にとらわれることなく、新しい知識や情報を蓄積し、発揮する能力を身に着けていくことで、より良いケアを選択できる職場風土を醸成していく。

エ 家族支援の再開

新型コロナウイルス感染症の影響で中止していた家族会や絆の会を書面やミーティングアプリを活用して、人数制限を視野に再開し、家族の心情を共有することで家族の支援に繋げる。

オ 安心・安全の配食と安否確認の実施

配食サービスは、アレルギー、感染症や食中毒に十分に注意を払い、利用者が安心して食べられる食事を提供する。

また、同時に利用者の安否確認を行い、緊急時の早期発見等に努める。

(2) 短期入所部門

ア 利用者援助の充実

サービスの利用目的や要望を確認し、満足していただけるサービスの提供に努める。また、利用者の状況の変化に合わせ、利用期間内でもその都度介護計画書を見直し、より実態に即した介護計画書のもと適切なケアを提供する。

イ 事故の再発防止

利用者の事故を未然に防ぐため、日々の状態を観察し些細な変化も感じ取り、チームとして適切な対応が取れるように努める。また、事故・ヒヤリハットの報告をもとに部署内で十分な事故の分析を行い、より正確な状況把握と再発防止に努めることで防げる事故への取り組みを強化していく。

ウ 感染症対策

利用者が安心、安全に利用できるよう感染症の発生及びそのまん延が起きないようにB C Pに基づいた感染対策の環境整備に努めるとともに、予防と対策について職員研修を通じて職員間で情報共有を図る。

エ 職員育成

職員一人ひとりが介護のプロとしての自覚を持って利用者一人ひとりに向き合い、様々な課題に対して何を取り組めば良いのか「考え」「行動」できるよう育成に努め、チーム力向上に繋げる。

オ 安定した事業運営

引き続き、営業活動を通して新規利用者の獲得や空床の案内に努める。また、安心して利用いただけるよう利用者の状態の変化に対して「報告」「連絡」「相談」を家族、関係機関と密に行いながら継続利用に結びつけていく。

4 地域支援課

(1) 地域包括支援センター

ア メイン・サブセンターの運営

ちょうふの里は、令和3年4月から第三・石原・飛田給の3つの小学校区域を基礎とする市内西側の圏域を担当し、更にサブセンターを設けて運営をしている。

新体制初年度は、サブセンターの開設を認知して頂けるよう、業務内容などについて広く地域住民・関係機関に対し、各種の会議やセンター季刊誌などさまざまな場面や媒体を活用し、広く伝えてきた。本年も地域住民の身近な相談窓口であることのPRを続けていく。

「第8期調布市高齢者総合計画」の重要なテーマである地域包括ケアシステムの深化・推進に向けて、メイン・サブセンターに配置する社会福祉士は、虐待対応などの権利擁護を支援し、主任介護支援専門員は、行政と共に介護保険事業の円滑な運営を行い、保健師・看護師は、介護予防の啓発と地域住民と連携した取り組みを行うなど、この三職種が中心となってそれぞれの役割を担いながら進めていく。また、認知症地域支援推進員兼医療福祉連携担当・みまもっと事業担当者も、各々の専門性と役割を発揮し取り組んでいく。

イ 総合相談支援業務の充実

地域包括支援センター・サブセンターは、高齢者が身近な地域で気軽に相談や情報提供を受けられる総合相談窓口として、多様化する相談に対応できるよう「包括的・継続的ケアマネジメント」、「虐待防止・権利擁護」、「介護予防支援」などの基本的な機能に加え、「認知症支援・医療福祉連携」についても維持、向上を図っていく。

ウ 関係機関との連携強化

「地域包括ケアシステムの深化・推進」に向けた取り組みについては、地域包括支援センターが中核となって、「地域ケア会議」や「関係者会議」を企画・開催していく。実際の支援困難ケースや医療依存の高いケースへの協働支援は、社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターや地域支え合い推進員をはじめ、医療・福祉機関の専門職との他職種連携をオンラインも活用し強化を図る。

認知症支援の取り組みとしては、認知症疾患医療センターとの認知症カフレを通じて、ケアラー支援を含めたセンター機能の充実を図る。

(2) 居宅介護支援事業所

ア 収支の安定と信頼されるマネジメントの実施

現在取得している「特定事業所加算Ⅱ」を継続できるよう、要件を含めた体制をしっかりと整えるとともに、介護支援専門員一人ひとりが担当するケアプラン数を積極的に確保することで収支の安定を図る。

また、「特定事業所加算」の要件を遵守し、質の高いケアマネジメントを実施することで、利用者が安心して在宅生活が送れるように支援する。

イ 介護支援専門員の質の向上

利用者の支援に必要な知識や情報を積極的に収集し、毎週開催している「ケアマネ会議」で情報の共有を行い、スキルアップを図る。

また、多くがリモート開催となっている研修の参加についても、確実に参加できるように必要な環境を整備していく。

(3) 訪問介護事業所

ア 介護の専門職としてのサービス提供

介護の専門職としてスキルの高いサービスを提供することで、「自立支援」の中に安心と安全を確立する。

また、ヘルパー会議を活用しスキルアップを目的とした研修や介護演習を企画、実施していく。

イ 経営の安定

経営・運営体制を抜本的に見直し、「働きやすい職場の環境整備」と「働きがいのある職場づくり」に改善していく。

また、定期的に居宅介護支援事業所に空き情報を提供し、新規利用者の獲得を計画的に行う。

V 上布田保育園

第1 基本方針

新型コロナウィルスと向き合いながらの生活も2年が経ち、感染予防対策が日常の中で当たり前になっている中、保育現場での課題が浮き彫りになってきている。多くの人との接点を持つことのリスクが高いとされる現状の中で、子どもの社会性を育てる地域での活動の幅が狭まり経験が重ねられないこと、保育士が常時マスクをしていることで咀嚼等の食事指導が困難なこと、口元が見えない中のコミュニケーションで起こるさまざまな弊害等、当たり前にできていたことができなくなり、創意工夫をしていくことが必要となっている。保護者においても、父母会活動が盛んで保護者同士の関係が良好であった以前と比べ、交流の機会を失ったことで保護者同士の繋がりに必要性を感じない保護者が増え、今後子育てが孤立していく家庭が増えていくことが懸念される。このコロナ禍だからこそ、子どもや保護者にとって必要となる保育園の役割を見極めていき、保育園運営を持続していくこと、保育の質を向上させていくことに力を注ぎ、保護者が安心して預けられ、子どもが健やかに育つための環境を整えていくことに努めていく。

また、コロナウィルスの流行に伴い、懸念されていた少子化や入園希望者の減少が、予想より早めに進んできている。昨年度策定された中期経営計画に基づき「選ばれる保育園」となっていくことを目標に、今後も東京かたばみ会の理念をもとに、子どもや保護者の気持ちに丁寧に寄り添い、地域の信頼と共感を得るために努力を重ね、質の高い保育を目指し、地域に根差したサービスを展開できる施設を目指していく。

職員においては、ICT化の導入により、少しずつではあるが事務の軽減が進んできている。時間や心のゆとりを生み出すことで、保育の質の向上に繋がる園内研修や、子どもの育ちを語り合い共有し合うことで同じ方向を見据えた保育へと繋がる諸会議の充実を図り、職員一人ひとりが主体的に考え方行動する力をつけ、いきいきとやりがいを感じる職場作りを目指していく。

第2 経営目標

保護者と子育ての楽しさや喜びを共有しながら、育ちの見通しを持つことや保育への理解へと繋がっていくために、情報を発信していく。

また、同じ法人内の保育施設2園での交流を主任・副主任が中心となって企画し、職員同士が学び合える場を提供していく。

- (1) クラスだより・たて割りだよりの発行 年12回
- (2) 保育園2園で職員見学交流 年4回

第3 重点事項

1 中期経営計画への取組

中期経営計画に基づき、保育環境の整備、修繕計画の遂行、職員育成等に計画的に取り組んでいく。毎月の運営会議にてその進捗状況を確認し、園長、主任、副主任を中心に推し進めていく。

2 豊かな育ちを促す保育環境の整備

子どもたちが「やってみたい」ことを見つけ、自分たちで考え、さまざまごとに挑戦し、遊びを深めていく環境を目指し、子どもの視線に立った園庭作りに取り組んでいく。

また、2階テラスにおいては、乳児クラスの子どもたちが安全にのびのびと体を動かしながら遊び、心と体の発達を促していく環境作りに努める。

- (1) 植物、水、土等の自然物など季節を存分に感じ、子どもたちがのびのびと遊びを展開できる園庭を目指し、子どもの目線に立って必要となる道具や環境を整え、子どもの豊かな育ちを促していく。
- (2) 乳児クラスの子どもたちが存分に四肢を使って体を動かし、健康な体を作つていくために2階テラスの環境整備に取り組む。はいはいでも安心して探索活動ができる空間や、ゆったりと外気浴ができる空間作りを目指し、改裝を進めしていく。
- (3) 修繕計画に基づき、安心かつ安全に過ごせる施設が維持できるように、計画的に修繕、整備を行っていく。

3 保護者との信頼関係の構築

コロナ禍で行事や保育士体験、保護者会等が思うように行えない中でも、信頼関係を築いていく方法を模索し、子育ての楽しさや喜びの共有、保護者同士の関係作り、保育への理解を深めていくことに力を注いでいく。

- (1) 保育士体験、保育参観、行事等、感染予防対策を施した上で工夫しながら行い、保護者と職員が子どもの育ちを通して思いを共有していく経験を積み、一緒になって子どもにとっての最善を考えながら子育てを楽しむことを目指していく。
- (2) 園庭の環境作りへの取り組みなど、職員と一緒に参加できる保護者を募り、一緒に考え方作業をともに行うことで保護者と職員、保護者同士の関係を深め、子育てをともに楽しむ仲間を増やしていく。
- (3) 子どもたちの遊びの中からの学びや育ちについて、保護者に伝え、思いを共有していくために、おたよりやドキュメンテーションをこまめに作成し、積極的に発信していき、保育への理解を深めながら信頼関係を構築していく。

4 職員がお互いを認め合い、高め合う職場環境の整備

子どもにとっての最善を軸に、職員同士が一緒に考え方語り合う風土作りに取り組み、それを積み重ねていくことで保育の質の向上へと繋げていく。

また、システムの導入や書類の見直しなどにより事務の効率化を図り、時間にゆとりを持つことで職員がさまざまな話し合いを積極的に行い、語り合うことを楽しむ環境を整えていく。

- (1) 職員会議では、職員一人ひとりが主体的に発言し、お互いの思いを語り合い共有していく機会を多く持ち、保育の方向性の擦り合わせを行っていくとともに、職員の同僚性を高めていく。
- (2) 園内研修では、アドバイザーを招き、自分たちの保育を動画に撮ってそれを観ながら検証をしていくことで、専門性を追求し、職員自身が保育を楽しみながら質の向上を目指していく。
- (3) 事務軽減など仕事の効率化を図り、職員一人ひとりが時間と心にゆとりを持ち、意欲的にいきいきと仕事に取り組める環境整備に努めていく。

VI 調布なないろ保育園

第1 基本方針

近年、少子化の進行、子育て家庭の地域からの孤立、児童虐待の増加など、子どもと子育てをめぐる環境の大きな変化とその対応が社会的な課題となっている。さらに、長引く新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、今まで以上に地域家庭を対象としたきめ細やかな支援の充実が求められるなど、保育の現場におけるソーシャルワーク機能発揮への期待も高まっている。

これらを踏まえ、培ってきた質の高い保育運営の確保を継続しながら、ウィズコロナの中でも、子ども達の経験の機会が減少しないよう、工夫しながら実践し、次世代を生きる力の育みを念頭におき取り組んでいく。

そのためには、安定的な生活空間の確保や、継続して遊び込める環境をさらに深めていく必要性がある。そして、前年度に増して働きやすく、やりがいのある職場を作り、子どもの育ちを支える職員の働き方を保障することも重要である。

そこで、現在取り組んでいる経営戦略の実現に向けた行動計画の進捗状況を職員全員で共有し、計画的な運営管理を目指していくながら、前年度に導入した保育システムの積極的な活用を実施し、業務整理を推進するとともに、語り合いを中心とした活発な園内研修を継続しつつ、SDGsの取り組みや子ども目線での環境整備に具体的に取り組んでいく。

さらに、保育や子育て支援の専門機関として取り組んできた実績を礎として、保護者や地域家庭との「支え手」、「受け手」という関係を超えて、コロナ禍においても安心して子育てができる関係性を築き、保育や子育て支援を途切れることなく推進していく。

第2 経営目標

一時保育利用率80%を目標とし、西部児童館や子ども家庭支援センターと連携した子育て支援を実施していく。

また、上布田保育園と連携し、両園の見学会を年4回実施する。

第3 重点事項

1 中期経営計画の取組

中期経営計画に基づく経営戦略を実現するため、園内のP D C Aサイクルを活用して、進捗の管理や報告を職員会議等で確認しながら、それぞれの行動計画のテーマに沿った取り組みを着実に実行する。

2 生きる力を育む保育実践

コロナ禍においても子ども達が自己肯定感を持って健やかに成長していくよう、一人ひとりの成長過程に丁寧に寄り添い、共有しながら保育に携わってい

く。特に、未来に漠然とした不安感を持ちやすいコロナ禍の中で、夢や希望を抱ける子に育つよう、園内の人的環境、物的環境を整えながら、人と人が心豊かに関われる機会を大切にしていく。

(1) 遊びの連動性

園庭と室内環境の連動性を探りながら、子ども達の遊びや生活をする保育室が心地よい空間となるよう、室内の配置や玩具の量、生活の動線を工夫している、子ども達が能動的に関わる保育実践へと繋げていく。また、そのことにより変化していく様子を園内研修や各会議で取り上げていく。

(2) 保育園と保護者、地域との関わり

新型コロナウイルスの感染拡大の中でも、保育園と保護者、また地域家庭が協力して子育てを行えるよう、保育参加のできる場を提供したり、保護者同士が関わる懇談会や保育講座の機会を感染の状況を踏まえながら実施したりしていく。

特に、地域家庭の中には、出産後からコロナ禍の中で育児を始め、外出の機会が減少し、身近な生活環境の中に子育てを共有できる仲間が少ない家庭もある。感染予防に配慮しながら、園見学や地域交流事業の開催を行い、保護者同士の関係を結んでいく機会を提供していく。

(3) 保育システムの活用

令和3年度に導入した保育システムは、日々のドキュメンテーションや子どもの成長記録等、主として保育士の事務軽減や効率化のために活用してきた。

本年度はさらに各家庭が使用できるよう運用の幅を広げ、保育の様子や、家庭生活などをシステムと連動させ共有を図る。また、給食管理のほか、徴収金の請求やシフト管理等、システム連携できる追加項目を計画的に検討していく。

3 職員の資質向上

(1) 年齢別研修の取組

定期的に開催している園内研修では、年齢や経験年数にこだわらず、それぞれの意見をしっかりと発信できる職員の質や、会の雰囲気に恵まれている。

本年度はその対話性を生かし、保育内容の学びを一步深めるために、年間を通してクラス別研修を受講し、小集団としてのスキルアップやコミュニケーション力の向上を目指していく。

(2) 合同研修の実施

上布田保育園との交換見学を計画的に実施し、それぞれの園の成果や、工夫等を共有して自園の保育に役立てたり、今後の人事交流に備えたりしていく。

4 S D G s の実践

前年度に園内研修で理解を深めた国の達成状況を念頭に置き、園内で抽出した

課題をもとに、「つくる責任つかう責任」に焦点をあて、子ども達と一緒に食品ロス減少や資源の再利用等に取り組む。

また、取り組み状況を定期的に保護者にも発信し、園全体で共有していく。

VII 調布市立学童クラブ・ユーフォー事業部門

第1 基本方針

学童クラブでは、法人が培ったこれまでの経験と、子どもたちへの育成実績を踏まえ、引き続き、児童が「自分で考え、行動し、遊べる子ども」をスローガンとして、下記の3つの育成目標を掲げ育成支援を行う。

（3つの育成目標）

- 1 基本的な生活習慣を身につけ、自分で考え行動する
- 2 集団生活の中で社会性を身につける
- 3 育成を通していろいろなことを感じ、考え、それを自己表現する

さらに、各学童クラブの特色や環境に合わせた重点事項を定め、保護者や関係団体等との良好な関係を築き、円滑な運営に努める。

次に、調布市放課後子供教室事業「ユーフォー」（以下「ユーフォー」という。）では、放課後の学校施設等を利用して、異なる年齢の子どもたちが、楽しく自由に遊びながら交流を図り、安全に安心して遊べる居場所となるよう職員の質の向上に努め、安定した運営を行う。

また、学童クラブや近隣の児童館等との連携、協力を深め、ユーフォーボランティアを活用するなど、日々の活動や様々な行事を通して、子どもたちが社会性や創造力を養うための場となるように努める。

第2 経営目標

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする中期経営計画の2年目にあたる令和4年度は、学童クラブ・ユーフォー事業として掲げる経営課題に対する行動計画の取り組みをさらに推進する。

また、下記の表のとおり、各施設における子どもたちのケガの発生を最小限に抑えることを目標に、引き続き、安全で安心な管理運営に努める。

年間延べ利用人数	施設名	受診件数目標
5,000人未満	石原小学校ユーフォー	2件以下
10,000人未満	わかば学童クラブ 多摩川小学校学童クラブ あおば学童クラブ 若葉小学校、多摩川小学校、第三小学校、飛田給小学校、富士見台小学校、緑ヶ丘小学校ユーフォー	3件以下
15,000人未満	なないろ第1・第2学童クラブ かみいしわら第1・第2学童クラブ	4件以下

第3 重点事項

1 学童クラブ

(1) 安全、安心な学童クラブ運営

- ア 児童の事故やケガを未然に防ぐよう、環境整備や注意喚起を行う。さらに、各施設で食物アレルギーや嘔吐等の処置訓練を適宜実施する。有事の際は、各マニュアルをもとに職員が連携し迅速に対応する。また、職員の安全に対する意識をより一層高めるために、過去の事例や対策などの情報を各施設で共有し、再発防止に努める。
- イ 職員はもとより子どもたちも手指消毒やマスクの着用を徹底するとともに、年間を通じて手洗いとうがいを励行する。併せて、施設内の消毒や室内空気環境の管理を行い、疾病・感染予防に努める。
- ウ 年間6回以上、避難訓練及び防犯訓練を行う。また、訓練の実施にあたっては専門家の指導を仰ぐ機会を積極的に取り入れる。河川の氾濫による被害が予想される施設においては、水害訓練も併せて行う。

(2) 施設間の連携

- ア 法人が運営する5施設（7学童クラブ）の施設長が集まる会議を毎月開催し、必要な情報を共有するとともに、運営の方向性を確認し、連携を深める。
- イ 全職員が東地区2学童クラブと西地区3学童クラブの施設環境や児童の様子などを理解する機会を設け、様々な情報を共有する中で応援体制を整える。

(3) 職員の資質向上

外部研修へ参加することはもとより、法人独自の内部研修を新たに企画・実施し、幅広い知見や経験を育むことで、職員の資質向上に努める。

(4) 中期経営計画の取組推進

「サービスの質の向上」、「人材の育成・定着」、「業務の効率化」、「新拠点の受託」の4つの行動計画テーマに基づき、それぞれに掲げる年度別計画の取り組みを推進する。

とりわけ「新拠点の受託」については、調布市から児童館（併設学童クラブを含む）の民間活力の活用方針が示され、順次民間委託が進められている中、今後の方針や事業者選定の考え方等、引き続き情報収集に努めながら、新拠点の受託に向けた法人としての方向性について、内部協議を進めていく。

(5) 各学童クラブの重点事項

ア なないろ第1・第2学童クラブ

- (7) 集団生活や各種行事を通じ、1つの目標に向けて児童が仲間と共に取り組む中で、なないろ第1・第2学童クラブのスローガンである「ゆずりあい」「はなしあい」「たすけあい」の3つのあいを基本にした行動ができるようにする。

(1) 職員が自発的に考え、行動し、業務に必要な知識を深めるとともに、子ども一人ひとりの成長に応じた目標を掲げ、保護者と共に良好な関係性を築くことができるよう支援を行う。

イ わかば学童クラブ

(7) 子どもたちの育成については、上級生が下級生の良き手本となるように、子どもたち同士が助け合い、思いやりを持って学童クラブで過ごすことができるよう支援を行う。

(1) 個性豊かな子どもたちと信頼関係を築いていくために、職員一人ひとりが子どもたちの様子を理解し、遊びや行事を通して関係を深めていく。また、子どもたちの情報は職員間で共有し、家庭や学校と連携しながら支援していく。

ウ 多摩川小学校学童クラブ

(7) 子どもたちの育成については、一人ひとりの個性を尊重し認め合い、みんなが遊びを通して大事な時間を笑顔で過ごせるような月間目標や行事を設定するとともに、子ども同士が助け合いや思いやりを持った行動ができるよう、日々の子どもたちの様子をしっかりと把握し蓄めていく。

(1) 施設運営については、子どもたちからの意見を吸い上げ、職員間で情報共有する中で、より良い育成に繋がるよう努める。また、日々の子どもたちの様子をおたよりや連絡帳等を通して伝え、保護者の方々と共に子どもたちの成長を喜び合えるよう関係を築いていく。

エ かみいしわら第1・第2学童クラブ

(7) 子どもたちが、集団生活や遊びを通して、お互いを認め合う気持ちや思いやりを育むとともに、自分の気持ちを理解し、正しい言葉で表現できるように支援する。

(1) 職員間で情報共有を徹底し、共通した倫理観のもと、第1学童クラブと第2学童クラブが連携した育成を行うとともに、職員一人ひとりが必要な知識と技能の向上に努め、質の高い支援ができるよう育成に励む。

オ あおば学童クラブ

(7) 職員は、子どもたちが自信を持って自分らしく生きるための土台形成を支える意識を持ち、子どもたちの気持ちを尊重しながらも、遊びや友達とのかかわりの中で自己実現のために必要な力が身につけられるよう導く。

(1) 子どもたちへの支援が途切れることのないよう、保育園や幼稚園からの聞き取りや、学校や家庭との情報交換をきめ細やかに行う。また、そのために必要なネットワークを構築するため、保護者や関係機関と確かな信頼関係を築くことに尽力する。

2 放課後子供教室事業「ユーフォー」

(1) 市の実施要綱及び運営委託ガイドラインの変更に伴う対応

ア 一部施設における開設時間の延長

本法人が事業運営を受託している多摩川小学校、若葉小学校、緑ヶ丘小学校ユーフォーの3施設では、令和4年度から土曜日を除く開設時間を18時まで試行延長することから、職員体制を整え、市と連携しながら、児童が安全で安心できる居場所の提供を行う。

イ メインセンターの配置

市の運営委託ガイドラインの改正に伴い、これまで配置していたリーダー職が廃止となり、従来のセンターの中から新たにメインセンターを配置することとされたことから、職員間の役割分担を明確にしつつ、これまで通り、コーディネーターとも連携・協力しながら円滑な事業運営を行う。

(2) 安全・安心なユーフォー運営

ア 昨年度から新1年生の利用開始が入学式前の4月1日からとなり、新1年生の小学校生活が始まる前から利用できるようになったため、各学校が定める下校指導期間終了までは、保護者等の送迎のもと、引き続き充分に安全を確保した運営を行う。

また、利用人数が大幅に増加する保護者会時や夏休み等の1日開設日の安全を確保するため、適宜職員の加配を行う。

イ ケガを未然に防ぐために、子どもたちの目線で危険な場所の確認や行動範囲等を再チェックし予防策を講じる。万が一事故が発生した場合には、職員マニュアルに基づくケガの状況に応じた初期対応を行い、速やかに保護者等へ連絡する。併せて、ヒヤリハット事例については、「伝達・連絡ノート」などを十分活用し、職員間で原因の究明を行い、再発防止策を講じる。

ウ 緊急時避難マニュアルに基づき、地震や火災等の避難訓練や不審者対応訓練等を関係機関の協力のもとに実施し、非常時の対応に備える。

(3) 施設間の連携

ア 年間事業計画の周知徹底や各ユーフォーの情報共有等を図るための「メインセンター全体会議」を年2回実施する。

イ 学童クラブと一体型のユーフォーでは、学童クラブ職員との連携のもと、児童の交流や緊急時の協力体制など、施設の特徴を活かした運営を行う。

(4) 職員の資質向上

ア 土曜日や三季休業中等の学校休業日においては、子どもたちがユーフォー内でお弁当を摂ることから、職員全員が食物アレルギーに関する研修を受講し、アナフィラキシー対応策としてエピペンの使用方法を習得する。また、各ユーフォーの自校研修において、エピペンの使用方法や食物アレルギー対応等について、繰り返しの練習を実施する。

イ 配慮を要する児童等の利用にあたり、保護者をはじめ、学校や地域、関係機関と連携し、相談体制を構築するとともに、職員それぞれが研修等に参加し知識の向上を図る。

ウ AEDの使用方法について、基本的な操作等ができるよう普通救命講習を受講する。

(5) **中期経営計画の取組推進**

ユーフォーの各施設における業務の標準化や効率化を図り、子どもと関わる時間により職員が注力できるよう体制を構築していく。

令和4年度社会福祉法人東京かたばみ会事業計画

発行日 令和4年3月24日

発 行 社会福祉法人東京かたばみ会

住 所 〒182-0015

東京都調布市八雲台1-5-5

T E L 042-484-8551

F A X 042-484-8411

E-mail yagumoen@oregano.ocn.ne.jp

U R L <http://www.katabamikai.jp/>
