



中 期 計 画

令和 4 年度～令和 8 年度

令和 5 年度見直し全文

社会福祉法人 村山苑

社会福祉法人村山苑 中期計画（令和4年度～令和8年度）

1. はじめに

村山苑は、現在、高齢者施設（特別養護老人ホーム2か所、在宅福祉事業1か所）、障害者施設（障害サービス事業所1か所）、生活保護施設（救護施設2か所）、児童福祉施設（保育所4か所）を運営している。このように、高齢、障害、生活保護、保育の4種別の事業を展開していることから、社会福祉法をはじめ、それぞれの事業が関係する法令に基づいて経営しなければならない。目まぐるしい社会経済の変化によって、社会福祉分野においても介護保険制度や障害者自立支援給付制度の報酬の改定、また、生活保護法の改正や生活困窮者に関する新たな法律の創設、保育所に関する制度の見直し等、経営環境が常に変化している状況にある。

令和4年度に創立70周年を迎えるにあたり、更なる安定した法人経営を継続するために、法人を取り巻く環境を踏まえ、「目指すべき将来像」へ到達するために、組織として取り組むべきことを示した「道しるべ」とも言える中期計画を策定する。策定にあたっては、法人の基本理念のもと、各種別・施設の現状を分析し、5年後の目指す姿を明確に示す。

第1章 基本理念・基本方針

1 法人基本理念

村山苑が福祉サービスを必要とするすべての人々に、その人の人格の尊厳を守り、その人の環境、年齢及び心身の状況に応じて本来的な生活を築き、生命の輝きを見出すことのできる福祉サービスを提供することである。

この理念の根底にあるものは人間愛であり、それに基づく社会的公正と人権擁護の実現を目指し、必要とするものに必要な福祉サービスを提供し、共に生きていこうとする志である。

村山苑が発展しすぐれた施設を形成する道は、この職場で働くわれわれがそうした使命を誇りとし、すべての人々と共に生きようとする志をあきらかにしていくことである。また、これを単なる抽象的な表題として終わらせることなく、この理念を実現するために、理事者は常に新しい時代に対応する経営基盤を確かなものとするに尽力し、職員は直接サービスを受ける人々に接する人材としてその職責に対する意識を高め、専門性の習熟に努め、また開かれた施設としてサービスを受ける人々と地域の人々の心からの協力を得る努力を欠かさないことが大切である。

2 法人基本方針

① 社会福祉法人村山苑の事業継続

種別（施設）毎に経営基盤の強化を図り収支バランス（経営分析等の実施）の適正化に努める。また、職員の育成（経験・専門性、技術、資質の向上等）に取り組み、利用者の安全、安心、安寧に努めることで、法人全体の健全な経営を図り事業の継続へと繋げていく。

② 社会福祉法人村山苑として地域貢献事業の実施

変化する制度に対応し、施設利用者のニーズに応えるとともに、地域が必要とする福祉サービスを敏感に察知し、種別間の協力をもって、誰ひとり取り残さない社会へと貢献する。**R5年度、孤独・孤立対策官民連携プラットフォームの協力会員に登録**

③ 社会福祉法人村山苑としてのSDGsの取り組み

R5年度、東村山市SDGsパートナー登録

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、2030年を年限として17の共通目標を提示している。村山苑としてもこの活動に積極的に取り組んでいく事が必要と考え、この5か年では、主に、以下の目標に取り組む。

目標1「貧困をなくそう」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救護施設の経営 ・ 「むらやまえん生活相談所」の経営 ・ 認定就労訓練事業及び「はたらくサポートとうきょう」事業実施 ・ 福祉事業センターでは「働く喜びをすべての人に」を目標に、高工賃の還元、一般就労への支援、定着支援
目標3「すべての人に健康と福祉を」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「ハトホーム診療所」の活用で地域医療に貢献 ・ 障害の有無にかかわらず、また入居者、入所者一人一人に合わせた福祉サービスの提供 ・ 健康診断や健康相談の実施と継続した関わり
目標4「質の高い教育をみんなに」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新保育指針に沿った保育の実施
目標5「ジェンダー平等を実現しよう」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てで支援や介護支援等、働きやすい職場環境をつくる ・ 障害者雇用の推進により組織の成長につなげる
目標8「働きがいも 経済成長も」	<ul style="list-style-type: none"> ・ よりよい職場環境の提供、障害者雇用の推進により組織の成長につなげる ・ ワークライフバランスに配慮（有給取得、時間外の削減）
目標10「人や国の不平等をなくそう」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域共生社会の実現を目指す組織として、法人内でも年齢、性別、障害、国籍に関わらず活躍できる環境を整える ・ 虐待防止への更なる取り組み
目標11「住み続けられるまちづくりを」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域共生社会の実現を目指す組織として、地域貢献

	<p>事業の充実等更なる法人資源の活用を検討する (関係機関との連携、東村山市社会福祉法人連絡会・富士見町福祉施設連絡会等・市民活動よろず交流会への参画)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域での防災協力で“福祉避難所協定”や“応援協定”を締結 ・「むらやまえん生活相談所」による対象を限定しないお困りごと相談と経済的支援
目標 12 「つくる責任つかう責任」	<ul style="list-style-type: none"> ・保育の中で、ものを大切に使うことを取り入れる ・保育において食育の実施 ・ペーパーレス化

第2章 種別・施設の中期計画

第1節 介護保険事業

【取り巻く環境】

2021年度の介護報酬改定は、これまでの経験則的な色合いの濃かったサービス提供から科学に裏付けられたサービス提供へと大きくシフトし、明確にした。その意味で介護保険事業は新たなステージに立ったと言わざるを得ない。団塊の世代が75歳以上を迎える2025年度を目標に地域包括ケアに取り組んでいる。そしてその先、団塊ジュニアが65歳以上を迎え、且つ働き手が少なくなるであろう2040年を新たな目標に介護保険は進みつつある。

2021年度の介護報酬改定では、コロナ禍において介護事業所の事業継続を可能にするため、新型コロナウイルス感染症を含む感染症対策を強化、徹底し、継続的に、且つ計画的にサービスが提供できる体制づくりのための取り組みが義務化された。また、近年の大規模災害が事業運営にも大きな影響を及ぼすことから、災害への対応力強化、サービス提供体制の確保のための計画、研修、訓練等の取り組みも義務化された。

介護保険制度の目的の一つに「自立支援と重度化の防止」がある。この目的達成に向け、科学的な介護の実現を図るため、高齢者の状態やケアの内容等の情報（CHASE）、リハビリテーションに関する情報（VISIT）の活用を「推奨する」とされた。LIFE（CHASE、VISIT）を用いて厚生労働省へのデータ提出とフィードバックの活用により、PDCAサイクルによるケアの質の向上を図る取り組みが推進されることになった。

2024年介護報酬改定に向けた議論が始まった。「財政健全化に向けた建議」（財政制度等審議会 令和3年5月21日）の概要版に、「利用者負担の更なる見直しやケアマネジメントへの利用者負担の導入など、介護保険給付範囲の見直しを進めることが必要」と述べられている。具体的には、①現在、介護保険利用者の自己負担は1割、収入等により2割、3割負担を進めてきたが、全体の9割が1割負担となっている。この自己負担を原則2割に引き上げることが必要ということである。②ケアプラン作成には利用者の自己負担はないが、更なる

ケアプランの質向上に向け自己負担を導入することで、利用者がケアプランに関心を持つのではないかと。結果、ケアプランの質が向上する。③要介護1,2の在宅系サービス利用者を介護保険から市町村の総合事業に移行することなどである。その他、在宅系サービス事業の指定拒否も含む市町村の指定権限が強化されるなどである。

2020年6月末における東村山市の65歳以上の要介護(要支援)の認定者総数は、7,968人である。内訳は「要支援1」が1,148人で合計の14.4%を占め、同様に「要支援2」が1,329人(16.7%)、「要介護1」が1,808人(22.7%)、「要介護2」が1,225人(15.4%)、「要介護3」が937人(11.8%)、「要介護4」が834人(10.5%)、「要介護5」が687人(8.6%)となっている。要介護度別に2045年と2020年を比較すると、「要支援1」が1.4倍、「要支援2」が1.44倍、「要介護1」が1.53倍、「要介護2」が1.59倍、「要介護3」が1.67倍、「要介護4」が1.74倍、「要介護5」が1.71倍。増加率が最も大きくなるのは「要介護4」である。

今後25年に増加する要介護(要支援)認定者数4,452人のうち、要介護3~5の重度の要介護者は1,732人(38.9%)と4割近くを占めている。その結果、重度の要介護者の割合は、33.7%を占めると予想される。

このように、要介護(要支援)認定者の人数が増加するだけでなく、重度の要介護者の割合が上昇することが予測される。

●経営健全化に向けて(赤字からの脱却)

介護保険事業は、事業活動収支差額及び当期資金収支差額の赤字が続いており、これまでの移行時特別積立金をほとんど取崩し、更に前期末支払資金(繰越金)を取り崩してきている状況で、本部繰り入れもままならない。

経営の健全化に向けて、改めてその工程を作成することにした。これまでの特養の稼働率は決して悪くはない(97~98%)。経費率は、都内特養での平均的であり、かなりの節約は実施している中で、人件費の状況を確認した。人件費率は収入比の75%前後になっている。特養の介護職員の平均年齢は42歳、平均勤続年数は11年である。平均月額は425,291円であった。(国平均318,230円2022年)

そこで、令和2年度実績から令和10年度までの見込み工程を作成した。

介護保険事業計	実績			計画年度	1	2	3	4	5
	R2	R3	R4	R5 (見込)	R6	R7	R8	R9	R10
事業活動収入	952,317,878	951,577,539	989,132,070	987,904,000	996,944,000	1,005,395,000	1,008,003,000	1,009,003,000	1,010,503,000
人件費支出	746,029,943	733,985,951	736,982,903	735,887,000	723,083,160	718,974,130	711,222,100	705,112,070	697,382,040
(人件費率)	78.3%	77.1%	74.5%	74.5%	72.5%	71.5%	70.6%	69.9%	69.0%
職員給与賞与	438,859,391	445,455,320	454,784,009	441,836,000	475,330,860	487,493,230	487,866,400	488,655,570	487,824,740
職員数									
非常勤職員給与	103,265,976	100,878,578	101,609,967	62,430,168	108,788,300	114,115,300	119,442,300	123,842,300	129,242,300
非常勤換算数									
派遣職員費支出	111,443,431	99,095,788	84,177,122	83,022,000	81,496,000	60,897,600	47,598,400	35,299,200	23,000,000
派遣職員数換算									
事業費支出	95,818,804	83,397,755	91,742,156	99,217,008	100,000,008	178,207,000	175,630,510	171,240,480	166,850,450
(事業費率)	10.1%	8.8%	9.3%	10.0%	10.0%	17.7%	17.4%	17.0%	16.5%
事務費支出	94,620,436	79,982,764	79,436,368	79,263,000	79,489,000	77,583,000	76,130,000	74,757,189	73,440,180
(事務費率)	9.9%	8.4%	8.0%	8.0%	8.0%	7.7%	7.6%	7.4%	7.3%
業務委託費	18,622,053	27,546,684	25,813,058	26,905,000	27,151,000	24,245,000	22,792,000	22,792,000	22,792,000
事業活動収支差額	-20,630,434	6,892,225	-5,424,599	-511,000	4,840,010	11,010,006	16,980,004	19,700,002	24,540,000

・経費は主に人件費での減額である。派遣職員を直接雇用介護職員採用に向け減額。

特にハトホームにおいて、勤続年数の長い職員の定年退職があり、新規採用者との差額減額が予想される。また、2特養の職員配置において、統括管理者を置き、それぞれには副施設長を配置する等を検討、定年職員の入れ替え等での減額で人件費を抑制。但し、正規職員については人事評価を導入しているが昇給見込ではいる。

・第2ハトホーム・ほんちょうケアセンターでは借入金の償還がある為、事業活動収支差額からその分を減額して当期収支資金差額を見込んでいる。

・ほんちょうケアセンターの訪問及び居宅介護支援においては、ケアマネ1名増員、サービス提供責任者の増員を図り、利用を増やすことを前提としている。訪問介護事業では85名の利用を、居宅介護支援事業では100名利用を目指し、通所介護は85%利用率を目標とする。職員は新規採用のみならず、既介護職員の資格取得推進や働きかけでの異動も視野に検討。

令和6年度の介護報酬改定はプラス改定で、現場で働く職員の処遇改善を着実に行いつつ、令和8年度には、事業活動収支差額及び当期資金収支差額がプラスになる見込みであり、これを粛々と実行に努めたい。

●サービスの質の向上

身体拘束防止並びに虐待防止について、特養2施設で共通して毎月の防止委員会で現状確認を行いつつしっかり取り組む。また、組織の問題としてとらえ改善、再度検討をしていく。虐待防止に関する職員研修は、外部研修や内部集合研修のほか、WEB利用や資料の読み込み等で個別に受講できる体制で、お互いに確認し合う風土にしていく。

●管理職育成

令和6年度から配置する副施設長には、令和7年度、令和8年度に施設長認定講習の受講を計画し、管理者育成のための一つとする。

【基本方針】

高齢者事業メインテーマ「ともに優しく生きる」

①経営基盤の強化

入所者及び利用者の確保に努め、新たな加算の取得等収入増に向けた取り組みを強化し、安定的に収支バランスの取れた事業経営を目指す。また、試算表をもとに収支状況の確認や予算の執行管理を職員会議等で共有し、全職員がコスト意識を持つとともに経費の削減に取り組む。

②人材の確保・育成

安定的・継続的経営のために法人・施設の理念・方針を共有できる人材育成に努める。令和5年度よりハトホーム、第2ハトホームに副施設長または施設長代理を配置し、ほんちょうケアセンターに施設長を配置する。また、将来の管理職、リーダー層育成のための能力向上を図る。

種別内での人事異動、交換研修等人事交流を活発化し、サービスの質向上や施設の閉鎖的状況の解消を図る。

貴重な人材を確保するため短時間正規職員制度の導入を検討する。

階層別研修計画を以下のように計画し、個別研修計画を策定する。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
管理職		社会福祉施設長資格認定講習受講			
リーダー層	管理職員研修受講 チームリーダー研修	管理職員研修受講 チームリーダー研修受講 認知症介護実践者研修受講 認知症介護実践リーダー研修	管理職員研修受講 チームリーダー研修受講 認知症介護実践者研修受講	管理職員研修受講 チームリーダー研修受講 認知症介護実践者研修受講	管理職員研修受講 チームリーダー研修受講 認知症介護実践者研修受講 認知症介護実践リーダー研修
一般職員	中堅職員研修受講 スタートアップ研修受講 初任者研修受講 痰の吸引研修受講	中堅職員研修受講 スタートアップ研修受講 初任者研修受講 痰の吸引研修受講	中堅職員研修受講 スタートアップ研修受講 初任者研修受講 痰の吸引研修受講	中堅職員研修受講 スタートアップ研修受講 初任者研修受講 痰の吸引研修受講	中堅職員研修受講 スタートアップ研修受講 初任者研修受講 痰の吸引研修受講

また、職員のやりがい向上への取り組みとして、以下の取り組みを行う。

- ・年次有給休暇の取得率 UP . . . 令和2年度実績 59%から毎年度 2.5%UP
- ・令和5年度に向け、週労働時間（38時間）を変えずに、1日の所定労働時間及び公休数の見直しについて検討する（令和4年度）。
- ・ICT 機器、福祉機器の活用促進と業務負担軽減
- ・一般職員の業務負担の平均化
- ・効率的な会議や委員会の運営と超勤の削減

・法人、施設内外の研究発表会参加

③サービスの質向上

常に入居者・利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努める。

④虐待防止の取り組み

虐待をしない・させないの体制を強化し、虐待の発生を防ぐ。

令和4年度 ～ 令和8年度	虐待防止委員会の開催	年6回	奇数月
	虐待防止研修（内部研修）の実施	年2回	全職員
	虐待の芽チェックリストの実施	年1回	全職員
	虐待防止研修（外部研修）の受講	年1回	1名
令和6年度	虐待防止ハンドブック見直し	5月	
	虐待防止に関する指針見直し	9月	

⑤人事評価制度の導入

人材育成と能力の活用により、法人の成果や仕事の効率を上げ社会への説明責任を果たすために、職員を公正に評価し、昇給・昇格に反映させることを目的とし令和4年度より人事評価制度を導入する。

⑥セーフティネットとしての役割

従来型特別養護老人ホームとしての機能を強化し、低所得者への利用者負担軽減制度の活用など、セーフティネットとしての役割を果たす。

⑦地域の拠点としての役割

福祉ニーズの多様化・複雑化、人口減少に対応するため、子供、障がい者、高齢者等のニーズに応じた居場所の提供等、地域交流・地域貢献に取り組む。また、防災拠点としての機能を強化する。

⑧令和4年度、法人内の調理人員の状況も勘案しながら、コストダウンに向け食事の提供方法も含め総合的に検討する（ハトホーム、第2ハトホーム）。

【第三者評価受審】

福祉サービスを質の高いものにしていく為に、継続して第三者評価を受審していく。評価機関については、様々な視点からの評価も大切なことから、2年毎に選定していきたい。特にショートステイ事業に関しては、定員等体制も変わってきたことから、3年に1回程度受審していき、ご家族様の声も、質の高い福祉サービスを目指す上では大切なことから、ご家族へのアンケート調査も合わせて行っていきたい。

(1) ハトホーム

【基本方針】

「正直である、その人らしさの尊重、笑顔のある暮らし」

I 安定した継続的事業の展開

1. 事業継続

特養定員 92 名、ショートステイ定員 4 名で運営しているが、安定継続の為に引き続き欠員が出た場合の円滑な新規入所への取り組み、入院者を少しでも減らしていく為の介護、医療の体制充実を図っていく。又、介護報酬において、新たな加算取得の実施、更に取得できるものの精査を行っていく。支出の大きな部分を占めている人件費については直接雇用を前提に進めていき、職員の配置についても、改めて適正かどうかを精査していく。

☆ 収支目標・収支計画

	令和2年度 実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
稼働率	97.0%	特養 97.5% 短期 95.0%	特養 97.5% 短期 95.0%	特養 97.5% 短期 95.0%	特養 97.5% 短期 95.0%	特養 97.5% 短期 95.0%
新たな加算の算定		既算定加算の継続 看取り加算 排泄支援加算 褥瘡マネジメント加算 ADL維持等加算	既算定加算の継続	※報酬改定による 検討 既算定加算の継続	既算定加算の継続	既算定加算の継続
人件費比率	80.2%	75.0%	75.0%	73.0%	73.0%	71.0%
事業費比率	18.0%	22.0%	22.0%	22.0%	22.0%	22.0%
事務費比率	7.2%	8.0%	8.0%	8.0%	8.0%	8.0%

2. 事業内容の見直し及びサービスの質の向上

入居者に関わる部分での大きな見直しは予定してないが、以前より検討していた看取りについて、ご本人、ご家族の意向を尊重しながら令和4年度から実現出来るよう取り組んで行く。調理部門においては、適正な人員配置を含め、円滑な運営に繋がるよう、今後に向けて業務の見直し或いは委託も含め給食の提供方法の変更も視野に入れ検討していく。

3. 地域支援

地域の方たちの体力アップと在宅生活維持の為の機能訓練教室の定期的開催や認知症講座等の実施、会議や催し等場所の提供、それ以外の地域支援、貢献に向けて取り組んで行く。

(2) 第2ハトホーム

【基本方針】

「思いあい、磨きあい、笑いあう」

I 安定した継続的事業の展開

1. 事業継続

☆収支目標・収支計画

	令和2年度 実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
稼働率	97.0%	特養 97.5% 短期 87.5%	特養 97.5% 短期 87.5%	特養 97.5% 短期 87.5%	特養 97.5% 短期 87.5%	特養 97.5% 短期 87.5%
新たな加算の算定		既算定加算の継続 看取り加算	既算定加算の継続 自立支援促進	既算定加算の継続	既算定加算の継続	既算定加算の継続

		排泄支援加算 褥瘡マネジメント加算 ADL維持等加算	加算	※報酬改定に よる検討		
人件費比率	77.4%	77%	76.5%	76%	75.5%	75%
事業費比率	29.3%	14%	14%	14%	14%	14%
事務費比率	13.4%	6%	6%	6%	6%	6%

2. サービスの質の向上

- ・口腔ケアの取り組みを強化し誤嚥性肺炎ゼロを目指す
- ・サービスマナー向上のための取組強化
- ・本人、家族の意向を尊重した看取りの実現（令和4年度より）
- ・認知症ケアの推進と専門性の向上

3. 地域支援

- ・地域の防災拠点として取り組む（地域の防災班との連携、福祉避難所等）
- ・施設の設備・備品を地域に開放する（子育て支援グループ、学習スペース等）
- ・地域の福祉ニーズを把握し、それに応える活動を行う（サロン活動、居場所づくり等）

(3) ほんちょうケアセンター

【基本方針】

「三方よし : 利用者よし 地域よし 職員よし」

I 安定した継続的事業の展開

【各事業の課題】

訪問介護事業所はサービス提供責任者が担当できる上限の人数に達していることからサービス提供責任者を増員し、利用者を増やし収入増を図ることが課題である。

居宅介護支援事業所は、2名のケアマネジャーがそれぞれ担当できる利用者数の上限に達するところまで来ている。介護報酬改定の際、ケアプランの有料化について議論されているが、ケアマネジャーを少なくとも3名体制にし、ケアプランを事業所内で評価し合える体制づくりが課題である。居宅介護支援事業の利用者が増えることはケアセンターの他事業にもプラスの効果をもたらすことは言うまでもない。

通所介護事業所は毎日ほぼ定員に近い利用者が登録されている。利用率も80%を優に超えている。一方で、利用者増に対応すべく業務の効率化や改善など課題も浮き彫りになってきた。

シルバーピア住宅の委託事業（東村山市委託）は、これまでLSA（ライフサポートアドバイザー）4名で業務を行ってきたが、シフトの組みやすさなどを考慮し、5名体制を実現させたい。また、シルバーピア住人の高齢化や認知症等への対応など、LSAのスキルアップも課題である。

【5年以内に達成すべき目標・ビジョン】

- ・利用者、家族、支援機関に信頼され、地域にあって良かったと思われる事業所を目指す。
- ・通所介護利用のニーズに応えるため、祝祭日及び年末の営業について見直し検討する（令和4年度）。
- ・サービス提供責任者（訪問介護事業）、介護支援専門員（居宅介護事業）を増員（令和4年度）。

☆収支目標・収支計画

	令和2年度実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
利用率 利用者数	通所 78.1% 訪問 43人 居宅 78人	通所 80% 訪問 55人 居宅 90人	通所 81% 訪問 70人 居宅 100人	通所 81% 訪問 85人 居宅 100人	通所 82% 訪問 85人 居宅 100人	通所 82% 訪問 85人 居宅 100人
新たな加算 の算定		サービス提供体制強化加算Ⅲ 個別機能訓練加算 入浴加算 科学的介護推進体制加算	口腔ケア加算 ADL維持等加算 特定事業所加算Ⅱ（居宅）	サービス提供体制強化加算Ⅰ		
人件費比率	75.8%	75.8%	75%	73%	72%	70%
事業費比率	10.7%	10.5%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
事務費比率	9.5%	9.3%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%

【東村山市シルバーピアLSA業務委託事業】

- LSA業務のマニュアル化
- LSA会議の定例化

II 人材計画

- 令和5年度ほんちょうケアセンターに施設長を配置し、各事業をまとめ安定した施設運営を目指す。
- 人員配置、研修計画
 - ・令和4年度末までに個別研修計画を策定し、質の向上とスキルアップを目指す。
 - ・令和4年度よりチームリーダー及びリーダー育成研修受講

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
通所介護	介護福祉士50%超 機能訓練指導員 （常勤）の配置 チームリーダー研 修受講 介護技術研修 認知症介護実践者 研修受講	常勤介護職員3名 体制 施設長配置 チームリーダー研 修受講 介護技術研修 認知症介護実践者 研修受講	介護福祉士70%超 チームリーダー研 修受講 介護技術研修 認知症介護実践者 研修受講	チームリーダー研 修受講 介護技術研修 認知症介護実践者 研修受講	リーダー研修受講 介護技術研修 認知症介護実践者 研修受講
訪問介護	サービス提供責任 者2名体制 チームリーダー研 修受講	チームリーダー研 修受講	サ責3名体制 チームリーダー研 修受講		
居宅介護	主任ケアマネ受講 ケアマネ3名体制 チームリーダー研 修受講	主任ケアマネ受講 チームリーダー研 修受講	ケアマネ4名体制	主任ケアマネ受講 チームリーダー研 修受講	チームリーダー研 修受講

シルバー ピア LSA	LSA5 名体制 リーダーの配置 チームリーダー研 修受講 スキルアップ研修	スキルアップ研修	チームリーダー研 修受講 スキルアップ研修	スキルアップ研修	チームリーダー研 修受講 スキルアップ研修
----------------	--	----------	-----------------------------	----------	-----------------------------

※訪問介護のヘルパーの高齢化と人員不足は慢性的であり、募集を継続する。

第2節 生活保護施設事業

【取り巻く環境】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の長期化に伴い、生活困窮者支援においては、支援対象者像の変化や支援ニーズの多様化など、新たな課題が表面化しており、制度的な対応も求められている。厚生労働省は、社会保障審議会での議論の前段として、今後の生活困窮者自立支援のあり方等について論点整理を行うため、「生活困窮者自立支援のあり方等に関する論点整理のための検討会」を立ち上げた。2023年度改正予定の生活困窮者自立支援法などの関連法について、新型コロナウイルスの影響により変化する支援対象者像や支援ニーズの多様化に対応し、社会保障審議会「生活困窮者自立支援及び生活保護部会」に議論をつなげていくことになる。

社会福祉法、生活保護法の改正により、単身での生活が困難な生活保護受給者の生活の場の選択肢の一つとして、無料低額宿泊所の位置づけを見直した日常生活支援住居施設が創設され、**2020年10月から認定を受けた施設が事業を開始しており、東京都内の更生施設が救護施設に転換する計画も徐々に進んでいる。**利用者が競合することが想定されるが単なる競争相手としてではなく、救護施設とどのように役割を分担し、連携していくのか整理し今後の動向を注視していく。

【基本方針】

様々な課題を抱えた方や他の専門施設で受け入れることが困難な方に対し、速やかに支援するセーフティネットの役割を担い、地域生活移行や本人の状況に応じた他施設移管等に積極的に取り組む循環型の施設としての機能を発揮することにより、福祉サービスを必要としている方へ、必要な時に必要な支援を提供することを基本方針とする。

数少ない救護施設だが、法人内に2施設ある強みを生かし連携して取り組んでいく。

【第三者評価受審】

村山荘、さつき荘、福祉事業センターは同じ評価機関による福祉サービス第三者評価を毎年実施しているが、これを継続し、第三者の目から見た評価結果を幅広く利用者や事業者に公表することにより、利用者に対する情報提供を行うとともに、サービスの質の向上に向けた取り組み、利用者本位の福祉の実現を目指す。

【安定した事業継続の展開】

1. 循環型セーフティネット施設としての取り組みと利用者の確保

救護施設は他の施設や制度では対象にならない方が利用できるセーフティネットとして機能している。安定した事業を継続するためには利用者確保が必須である。村山荘・さつき荘とも定員の1割までは超過収容できるメリットを生かし最大限ベッドを活用する。

利用者の入所状況を見ると医療機関からの入所が多くを占めており、その傾向は変わらないことが想定される。普段から医療機関と情報を共有し連携を密にしていく。日常生活支援住居施設が創設され、**更生施設が救護施設に転換される計画が村山荘・さつき荘に**にどのように影響するかは不透明だが、日住や更生施設から救護へ、あるいは救護から日住や更生施設へと連携することで更に循環型施設として機能していく。

2. 機能強化事業の継続と実施体制の見直し

地域生活移行支援、自立支援の充実、救護施設の機能拡大を図るため、通所・訪問事業、一時入所事業、居宅生活訓練事業を着実に継続し、多様な対象者への支援を展開していく。

補助金事業として実施している両施設の一時入所事業、村山荘の居宅生活訓練事業の更に効果的な運用体制を整えていく一方、独自事業として行っているさつき荘の居宅生活訓練事業は、安定した訓練実績を継続させながら事業申請を目指していく。同じく独自事業の村山荘通所・訪問事業は制度的な制約がない柔軟な取り組みが可能である利点を生かしながら利用者ニーズに合わせたサービスを展開していく。

3. 村山荘・さつき荘の連携体制の強化

全国でも数少ない複数の救護施設運営法人としての強みを生かし、情報を共有しながら様々な面で連携、協働していく。**厚生労働省は、救護施設等入所者の地域移行の推進等を図るための取り組みとして、保護施設通所事業の地域枠を拡充するとしている。通所事業定員のうち施設退所者以外の、居宅の被保護者が利用できる枠を5割まで拡充するとともに2名から事業実施できるようにするとしている。施設規模から単独での職員配置が難しいさつき荘との共同事業、さらに事業化に向けて東村山市と協議する方向で検討を始める。**

【地域活動の継続と地域ネットワーク参画】

1. 地域公益活動の積極的实施

むらやまえん生活相談所との連携、中間的就労の受け入れの他、東村山市内社会福祉法人連絡会の取り組みを通して、村山苑の中における地域貢献の中心的牽引役として努めていく。市内社会福祉協議会とも連携しながら、地域の民生委員や福祉協力員などのキーパーソンの協力を得て、地域の課題、地域ニーズに対応できる様、設備や人的資源を活用していく。

2. 地域のネットワークへの主体的参画

周辺地域からの信頼と協力を得られるようにしていくため、富士見町福祉施設連絡会、東村山市精神保健福祉ケア検討会、東村山市地域福祉活動計画、災害時応援協定や福祉避難所の開設運営への備えなど、地域における福祉活動の調整役を担っていく。

【次世代運営体制の構築】

1. 育成計画

研修やOJT、あるいはスーパービジョンの実施体制を確立できるよう、単独あるいは両施設協働で取り組んでいく。早い段階で次の経営層、そして次のリーダー層を形作り、そのメンバーを中心に様々な世代の職員が活躍できる組織の醸成を進めていく。

2. 就業環境の改善

村山苑行動計画に基づき計画的有給取得を進めると共に、勤務終了後の速やかな退勤を促し、時間管理を徹底することで時間外労働を縮減する。また、カスタマーハラスメント対策の強化等により、職員が安心して働きライフワークバランスを保てるようにしていく。

3. 魅力向上、定着の取り組み

救護施設の仕事は、社会の重要な役割を担うエッセンシャルワークであるということ、利用者の自立をサポートし、幅広い伴走型の支援を行う業務であること等にやりがいを見出し、モチベーションを持ち続けられるよう働きかけ、救護施設の魅力を内外に発信していく。

(1) 村山荘

1. 日中活動の充実と多角化の推進

利用者状況の変容に伴い、日中活動として製袋作業への参加という画一的な対応に限界が訪れつつある。既存作業の位置付けの調整、個別支援の関わりとともに全体活動の新たなメニュー・プログラムを導入していく必要がある。新規作業の導入（自主製品作製など）を進めたいが人員や設備などの課題も多く、中長期的に検討を重ねながら新機軸を展開できるようにしていく。

2. 設備整備計画

築45年を経過しようとしている本棟建物の建て替えについて、設計事務所を交えて検討してきたが、建築費の高騰、都内の更生施設が救護施設に転換する計画が進み利用者確保が見通せないこと、敷地が借地であり敷地内で事業を継続しながら、同規模（100名定員）の施設を建てるのが困難なこと、合築の福祉事業センターは補助金を受けられないことなどから、一旦計画を白紙に戻し今後10～15年既存の建物を使える様、計画的に修繕していく。

(2) さつき荘

1. 地域支援

本来事業だけでなく、いかに地域貢献事業を進めていくかが課題であり、生活困窮者支援として中間的就労や特別支援学校からの実習受け入れを積極的に行い、毎年新規の方を受け入れていく。

2. 人材育成計画

さつき荘は職員年齢構成の偏りから、後任管理職の配置と若年層の確保・育成が急務となっている。管理職育成は法人全体の課題であり、法人として取り組んでいく。

人材の確保が困難な状況の中、在職する職員のやりがい、モチベーションを向上させ、離職率を低減させるとともに、非常勤から正職員への登用など働き方に応じた工夫も必要となる。次世代を担う若手の管理職、主任への登用を積極的に行っていく。

第3節 保育事業

【取り巻く環境】

令和5年4月1日「子ども家庭庁」が創設され、国を挙げて「こどもまんなか社会」の実現に向けた取組が始まった。保育においては、“幼児教育・保育の質の向上”“すべての子育て家庭を対象とした保育の拡充”“多様な支援ニーズへの対応策”が「こども・子育て支援加速化プラン」に基づく対応策として挙げられている。このことは、子どもの最善の利益の実現に向けて保育所が社会的な役割を意識して運営していくことを指すものである。

東村山市は出生率も微減傾向にあり東京都の出生率を下回ってきている。また、国分寺市とともに、昨今の少子化状況での保育待機児に変化がみられる。待機児の中心が1～2歳児となり、3歳児以降の需要も高い傾向により、東村山市では幼稚園の預かり機能の充実を高めるとしている。認定こども園、幼稚園、保育所と小学校の連携を更に強化していく必要がある。

村山苑は、東村山市内に3園あるが、つばみ保育園とふじみ保育園は市内の西に、非常に近い場所に位置しており、今後園児の確保が困難な状況が想定される。地域に根差してきたこれまでの実績に加え、選ばれる保育園となるためのアピールポイントを再度、職員全体で早急に検討しなければならない。

【保育士の確保】

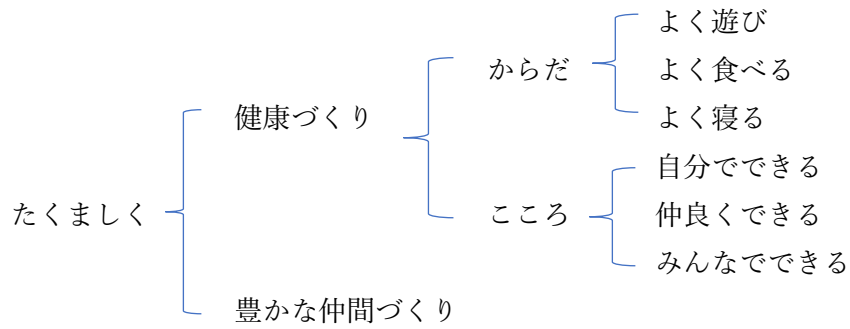
保育士不足が続く中、まずは、現在就業している保育士の定着に「働きやすい職場づくり」とするため、ICTの活用による業務の効率化の推進や休憩時間の確保に取り組む。確保については、実習生への働きかけ以外にボランティア、学生アルバイト、小中学生・高校生の職場体験を積極的に受け入れ、保育士の仕事の魅力を伝え、先を見据えた確保につなげたい。また、直接保育士養成の大学等への働きかけも継続する。

【基本方針】

社会福祉法人村山苑は、保育目標を「たくましく」とし、保育所保育指針に基づき、「子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に推進することに最もふさわしい生活の場を提供する」、「家庭との緊密な連携の下に、子どもの状況や発達過程を踏まえ、保育所における環境を通して、養護及び教育を一体的に行なう」「入所する子どもの保護者の支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行なう」という役割を担い、倫理観に裏付けされた専門的知識、技術及び判断をもって、それぞれの園の特性を活かし、保育並びに保護者支援を行っていく。

また昨今は、災害、感染症、事故等子どもたちを取り巻く環境がかなり変化してきている。子どもたちが安全、安心に過ごせるよう、都度の見直しを行いながら、リスク管理をしていく。

【保育目標】



【第三者評価受審】

毎年保育4園同じ評価機関による受審を行っていく。保護者からの忌憚ない意見を頂き、又様々な角度から評価を真摯に受け止め振り返りを行いながら、保育の質の向上に向け取り組みを行っていく。

【職員育成】

	役割と責任	キャリアアップ研修
主任	<ul style="list-style-type: none"> ・園の計画立案に参画する ・各クラスの計画立案に指導、助言する ・各クラスの運営が計画通りに行くよう指導助言を行う ・業績向上に貢献するとともに保育業務の質の向上に対する指導助言を行う ・後輩の管理を行う ・園における裁量の範囲での判断と園長への報告、連絡、相談を行う ・園の運営上のリスクマネジメントを行う ・チームワークを推進する。 ・苦情解決窓口となる ・園に関わる地域及び行政との連携に関わる 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営管理 ・リスク管理 ・保護者支援 ・子育て支援
副主任 専門 リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づいてクラスの方針・計画を立案する ・クラスの計画を着実に実行する ・保育業務の質を向上させる ・後輩への育成と指導を行う。 ・クラスにおける裁量の範囲での判断と主任・園長への報告、連絡、相談を行う ・クラス内のリスクマネジメントを行う ・チームワークの推進する ・保護者からの苦情解決を行う ・園にかかわる地域及び行政との連携を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネージメント ・リスク管理 ・乳児・幼児研修 ・障がい児 ・保護者支援 ・子育て支援
熟練者 職務分野 別リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの方針・計画の立案に参画する ・クラスの計画を理解して、着実な実行に率先して貢献する ・保育業務の質の向上に率先して貢献する ・後輩への指導と助言を行う。 ・日々の業務遂行上の判断と、上司への報告、連絡、相談を行う ・日常業務における、リスクマネジメントを行う ・副主任を補佐してチームワークの推進に貢献する ・日常業務にかかわる地域及び行政との連携を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児・幼児研修 ・障がい児 ・保護者支援 ・子育て支援 ・食育 ・安全対策
4年～6年	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの方針・計画の立案に参画する ・クラスの計画を理解して、着実な実行に貢献する ・保育業務の質の向上に貢献する ・後輩に対する指導と助言を行う。 ・日々の業務遂行上の判断と、上司への報告、連絡、相談を行う ・日常業務における、リスクマネジメントを行う ・チームワークの推進に貢献する ・日常業務にかかわる地域及び行政との連携を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児・幼児研修 ・障がい児 ・保護者支援 ・子育て支援
新人 1年～3年	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの方針・計画の立案に参画する ・クラスの計画を理解して、着実な実行に貢献する ・日々の業務遂行上の判断と、上司への報告、連絡、相談を行う ・日常業務における、リスクマネジメントを行う ・チームワークの推進に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児・幼児研修 ・障がい児 ・保護者支援 ・子育て支援

(1) つぼみ保育園

【保育理念】

保育を必要とするすべての子ども達一人ひとりを大切にし、生きる力を育てていきます。

保護者の気持ちに寄り添い、共に育ち合っていきます。

地域に根ざした子育ての発信基地として保育を実践していきます。

【保育方針】

命を大切に、心身ともにたくましく、自分の力で未来を切り拓いていく意欲と主体性のある子どもを、集団生活を通して育てていくことを目標とします。

【実行計画・5 年】

○ 保育サービス計画

- ・年齢ごとに大切にすべき子どもの育ち(指針 10 の姿)
- ・職員全員の共通理解・情報共有が出来るように話し合いをしていく

① 保育の質の向上・保育の共通理解を深めて行けるように

各年齢の発達について学びを深め共通の理解をしていく

- ・「個人研修計画・評価シート」に基づき、主体的な学びの場の促進と研修報告の充実
- ・気になる子への対応・メンタルヘルス上不安のある保護者への対応について外部講師からの助言を受け支援を身に付け、日々の保育の実践の積み上げを行っていく。

項目	取り組み	5 年後
発達の理解	年齢ごとの発達の理解を深める	乳幼児の発達の理解が深まる
異年齢のかかわりの大切さ	3～5 歳児の 3 人組の取り組み 年齢の枠を超えて交流の大切さを深めていく	異年齢のかかわりの大切さを 職員皆で共有する

② 保護者支援

- ・コミュニケーションを大切に、理解と信頼に繋げていく。

項目	取り組み	5 年後
保護者との関わり	保護者に寄り添った子育てのアドバイスを 行えるよう、日頃からのコミュニケーションを大切にしていく	専門性を活かしたアドバイス が出来、園全体で支援体制を 整える

③ 地域支援

- ・保育園の専門性を地域の子育て支援に活用し、地域と繋がる

項目	取り組み	5 年後
南台地区	地区の保幼小中高での横の繋がりを大事にしていく(年 1～2 回会議参加・挨拶運動・施設案内発行等)	地域の学校が広域避難場所でもあるので情報交換しながら繋がっていく
子育て支援	地域一時委員会を月 1 回開催 情報誌の作成や出前保育・保育所体験などを行い、 子育て家庭が必要とする支援へ繋げる。地域のニーズの把握・情報収集	地域の子育て家庭に提供できる ような取り組み(育児講座・体験) を通して、入園に繋げていく

④ 健康・安全

- ・感染症予防、虐待防止、危機管理の学びと共有

- ・健康 管理：子どもも大人も健やかに日々過ごすことを大切にする
- ・食 育 活 動：美味しく食べる
食を通して、体の仕組み・成長に大切な食べ物(栄養素)等を

伝える

・事故・災害対策：いつ起こるかわからないが、起こった時にどう動くか、訓練シミュレーション等を行う

・もしもの時の備え：食料備蓄・災害時に必要な備品の準備

・マニュアル作成：マニュアル・BCP等、定期的な見直し

・安全計画作成

・虐待防止：家庭での虐待・保育園での虐待等、防止策・対応策の研修をする

⑤少子化対策

(2) ふじみ保育園

【保育理念】

「子ども一人一人を尊び、すこやかな育ちを支えます」

「保護者の方とのパートナーシップを大切にします」

「地域に貢献します」

【保育方針】

子どもたち一人一人が生きられているような生活の場を保障し、みんなと一緒に遊んだり、作り出す力を養い、自分で考え生き生きと行動できる子どもに育てます。

【実行計画(5 年間)】

☆一人ひとりを尊び、思いやりの気持ちを持ち、子どもも大人も笑顔あふれる、誰一人とり残すことがない、地域になくてはならない保育園でありたい。

I. 保育サービス計画

(1) 保育の質の向上

① 年齢ごとの発達理解

・発達カリキュラムの作成、具体的な姿と発達理解を共有していく。

② 虐待防止の徹底

・保護者による虐待防止を早期発見し、関係機関と連携を取り対応する。

・職員の子どもに対しての虐待防止の徹底を図る。(虐待防止チェックの定期的な実施、内部研修による互いの気づきをグループワークにて話し合い個々の振り返りに生かし、組織的に継続実施していく。個人チェックは毎年年 4 回実施。内部研修は年 1 回実施。

③ その他のリスクコントロール

・虐待防止：各関係機関と連携し、児童虐待防止に努め育児不安を抱える家庭支援を進める。

・事故予防：シミュレーション・KYT 実施、気づきヒヤリハット、事故報告の即座の共有、課題の抽出、改善策の検討、定期的なマニュアルの見直しを図る。

	取り組み	5 年後
--	------	------

<p>子どもの意欲を育む</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ドキュメンテーションの作成を通し、子どものつぶやきや気持ちに寄り添う視点を養い、職員間で子どもの成長を共有し、次への保育に繋げていく。 ・クラス間留学（他クラスに交換実習で入って子どもの把握、他クラスの担任の言葉がけや働きかけを学ぶ） ・非常勤職員研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの自主的な意見・活動を支援し、子どもの意欲を育む。
<p>豊かな心を育む</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アタッチメントの確立 ・絵本、わらべうた、和太鼓、伝統文化に触れる、観劇等の実施 ・しょうがい児保育（統合保育） ・異年齢保育（3人組活動） ・世代間交流（高齢者、しょうがい者施設との交流、中高生ボランティアの受け入れ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒトとしての心の基盤をしっかり育む ・自然の中で自由に発想し、自由に考える力を育む ・伝統文化を大切にし、楽しめる ・世代間交流や異年齢交流、統合保育を通し、多様な子どもの特性を尊重し、隔たり無く育ち合う
<p>健康的な体づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康体育 ・自然の中でのびのび遊ぶ ・体幹を鍛え、抗重力筋を付けていく 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の戸外遊びや健康体育を通して、体幹を鍛え、四肢を十分に動かしていく ・五感を深め、豊かな体験重視の活動を行っていく
<p>食育の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・生きることは食べる事を目標に食物への興味・関心を引き出す ・栽培・収穫・調理の実体験を通し、食の大切さを知っていく ・保護者に食に関するアンケートを定期的にとり、献立に反映する ・地域の伝統料理・諸外国の伝統料理に触れる 	<ul style="list-style-type: none"> ・生きることは食べる事を目標に食物を育て食する ・食物の栽培や調理保育を通して豊かな食文化を知り、体験する

(2) 保護者支援

① 保護者理解

- ・常に人権を尊重し、親切丁寧を旨とし、言語態度には細心の注意を払い、笑顔挨拶を心がけて接していく。あるがままの姿を受け止めた支援を心がけ、指導ではなく、傾聴と共感を大切にしていく。

② 要支援保護者のケア

- ・関係機関と連携を図り、育児不安を抱える家庭の支援を進めていく。

	<p>取り組み</p>	<p>5年後</p>
--	-------------	------------

相談支援 子育てに 係る専門 知識の情 報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・延長保育の充実 ・個人面談・クラス懇談会の工夫 ・保育参加の受け入れ ・園日より等にて情報の発信 ・保護者向け講座等の実施 ・保護者同士が集える場の提供を工夫 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者とのパートナーシップを大切に し、共感できる信頼関係を築く ・保護者の置かれた立場を理解し、指導す るのではなく支援を心がける ・保護者同士のつながりを大切にし、子 育ての楽しさを分かち合える仲間づく りを応援する
--------------------------------------	---	---

(3) 地域支援

① 地域の子育て家庭に向けての支援をチームで取り組み充実を図る。

在宅家庭でのニーズ把握のためのアンケート結果を基にした取組の効果が高く継続する

	取り組み	5年後
地域とつ ながる事 業の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・紙芝居屋さん ・プレママ体験 ・園庭開放 ・次世代育成 ・高齢者施設・しょうがい者施設との交流 ・地域の在宅家庭のニーズを把握するためのアンケート実施。 ・情報開示の方法やHPの活用など、様々なアピール方法、発信方法を検討していく 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の在宅の保護者にとって頼られる園になる。(子育て相談、行事への参加等々) ・地域の方が気軽に相談でき、交流しやすい保育園 ・ふじみ保育園に行ってみたいと思える選ばれる保育園 ・地域の方々にふじみ保育園の環境、人材で福祉サービスを提供する ・地域に密着した保育園となる

(3) ほんちょう保育園

【保育理念】

「子どもを第一に」

「子育て家庭をチームで支援します」

「人と人とのかかわりを大切につなげていきます」

【保育方針】

「みんなちがってみんないい」まるとの個人を尊重し「人が人らしく生きる力の根っこを育む」。個性の違いや多様性も含め、ハンディキャップのあるお子さんも高齢者も一緒に統合保育をすすめます。その中で「ひとはみんなのために。みんなはひとりのために」共生の精神を培い、自分たちの生活を自分たちの手で切り拓いていき、一人一人が輝くように支え、生きる力を育みます。

【実行計画(5か年)】

○保育サービス計画

(1) 保育の質の向上

① 年齢ごとに大切にすべき子どもの育ち

- ② 異年齢の関わりからの育ち
- ③ 地域・高齢者との関わりの中での育ち
- ④ 子どもをめぐる安心・安全

課 題	○取り組み・方法	5 年後
① 発達理解とクラスづくり	<p>○日々積み上げた実践を理論づけ、一人一人が発達の理解を深める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Action(改善) まずは計画を立て実施。振り返りを次年度へ活かす。 ・ 年3回の全体会議で発達理解を深めるための内部研修を継続的に実施する。 ・ 毎月クラスだよりを発行し、月目標、子どもの姿を保護者に発信する。 <p>○身近な「食」を入口に、生物の繋がりを感じられるよう年齢に相応しい取組を継続する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験者の助言を受けながら発達理解を深める。 ・ 保育観をそろえ同じ方向を向いて保育を積み重ねる。 ・ すべての意欲につながる「食育」の拡がり
② 異年齢活動の計画と実践	<p>○年間計画で異年齢活動をおさえ、月案におろし計画的に実施する。また日々の中で自然な関わりが持てるよう適切な環境を整える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間計画会議で検討する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異年齢活動を積み重ね、具体的な育ちを職員全体で共有し、保育の幅が広がる。
③ 社会の状況に応じた(コロナ禍)関わり	<p>○ケアセンターとの計画的、日々の自然な交流をさらに豊かにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ケアセンター、保育園合同会議を継続し状況に応じた交流の仕方を工夫する。 ・ タブレットの活用で交流の幅を広げる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者との関わりを積み重ね、具体的な育ちを職員全体で共有し、保育の幅が広がる。
④ 虐待防止 リスクコントロール	<p>○虐待防止に取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネジメント委員会に虐待防止を位置づけ継続的に取り組む。 ・ 具体的な事例をグループワークで話しお互いの気づきの機会にする。 ・ 非常勤職員と一緒に取り組む。 ・ 子どもの様子の変化や言動に気づけるよう、園全体での情報共有。 <p>○価値を上回るリスクをなくす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各保育室、園内の危険個所の点検、共有。修繕の必要な個所の対応をする。 ・ 価値とリスクの視点で保育の見直しを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子どもの最善の利益」を念頭に置いた保育を園全体で築く。 ・ 子どもの発達を理解した安全な保育を行う。
BCP の見直し	<p>○ 毎年見直しを行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 状況にあった実質的な BCP の作成。

研修成果のアウトプット	○ 研修での学びを園全体で共有し実践する。 ・リーダーを中心に園内研修を実施し、リーダーの役割を意識して園全体の保育の質の向上に繋げる	・園内での継続した取り組みや計画的な園内研修に繋げる。
-------------	--	-----------------------------

(2) 保護者支援

- ① ライフスタイルの変化(共働き)、核家族化【保育園の必要性、専門性】
- ② 地域の繋がり希薄化、価値観の多様化【保護者同士の繋がり】
- ③ 様々な環境要因【子どもをめぐる問題】

課 題	○取り組み	5年後
① 保育園の必要性	○担任を窓口、家族の状況の違いを受け止め、先を見通した支援を園全体で行う。 ○子どもの姿に合わせた発信をし、専門職として保護者に寄り添った子育てのアドバイスをしていく。	・専門性とは何かを共有し、先を見通した支援を園全体で行うチーム力をつける。
② 保護者同士の繋がり	○保護者同士の繋がり、仲間を増やし子育ての悩みや楽しさを共有する機会、きっかけ作りの場を提供できるよう行事等の内容について検討する。	・状況に合わせた保護者参加の工夫を継続する。
③ 子どもをめぐる問題	○子どもを廻る問題を共有し、関連機関との連携、園内での役割分担をし、チームとして保育園の役割を果たしていく。	・ひろば、一時保育等から地域性を把握し専門性を活かした助言、活動をする。

(3) 地域支援

- ①一時保育、子育てひろばは地域と保育園をつなぐ窓口という意識を園全体で共有する。
- ②職員の専門性、建物や保育用具等を資源と考え、地域に還元する。

課 題	○取り組み ・方法	5年後
① 地域と保育園をつなぐ窓口	○地域一時保育委員会を定期的に開催し、子育てひろば、一時保育利用親子の情報を共有し、園全体で支援体制をつくり必要な支援に繋げる。	・気軽に利用に繋がるようなイベント、講座の開催から、支援に繋げる。
② 専門性等の還元	○地域の中の保育園として、保育園が持つ施設や専門性を還元できるよう、市の機関と連携していく。 ・ひろばに出前保育に行き、地域の親子と直接かかわる機会をつくる ・来園してもらええる機会づくり(園庭開放、チラシ配り、絵本の貸し出し、公園での声掛け) 子育て家庭への支援から子供を中心とした地域の居場所に繋がる機会をつくる	・ニーズを把握する取り組みから、具体的な機会づくりをする。 ・保育士と顔見知りになることで、敷居の低い立ち入りやすい保育園を目指す

(4) ひよし保育園

【保育理念】

- ・保育を必要とするすべての子どもたち一人ひとりを大切にし、生きる力を育んでいきます。
- ・保護者の気持ちに寄り添い、共に育ち合っていきます。
- ・地域に根ざした子育ての発信基地として保育を実践していきます。

【保育方針】

命を大切にし、心身共にたくましく、自分の力で未来を切り拓いていく意欲と主体性のある子どもを、集団を通して育てていく事を目標としています。

【実行計画（5か年）】

☆ 子どもも大人も育ち合うことに喜びを感じる組織づくりを基本に多様な人間関係に支えられて育ち合える関係性をつくりあげる。

☆ 笑顔が絶えない園づくり

○保育サービス計画

(1) 保育の質の向上

子どもたちの生きる力を育む

子どもたち一人ひとりの特性を理解する

食への興味を育む

安心、安全な環境づくり

項目	取り組み	5年後
子どもの発達の理解	各年齢の発達の理解、繋がりを理解し深める。 <ul style="list-style-type: none"> ・保育所保育指針についての学び ・各年齢の発達の育ちについての学びの共通理解 ・発達の理解を年齢の繋がりに意識する 	保育目標（たくましく）の共通理解を深める
子ども特性の理解	特性を理解し支援の仕方、否定しない保育を学ぶ <ul style="list-style-type: none"> ・外部講師からの助言を受け支援を身につける ・日々の保育の実践の積み上げ ・園内部研修で理解を深め、発信力を身につける 	職員ひとりが寄り添った支援ができる力をつけている
食への興味	育てて食べる、作って食べる、日本の伝統食を知る 食で五感を育てる <ul style="list-style-type: none"> ・食物を育て生育を観察し収穫して食す体験 ・食を通して成長に大切な食べ物を伝える ・命をいただく、命のつながりを知る 	食で子どもの五感が育つ
安心・安全	感染症予防、虐待防止、危機管理の学びと共有 <ul style="list-style-type: none"> ・安全計画の作成 ・感染症予防、マニュアル、BCPの見直し、確認 ・虐待防止、チェックリスト活用や内部外部研修 ・ヒヤリハット、インシデントの提出、振返と検証 	危機管理が意識できる職員集団

(2) 保護者支援

☆ 指導ではなく、“支援”を忘れずに

☆ 相手に伝わるコミュニケーションを心掛け、理解と信頼に繋げていく。

項目	取り組み	5年後
	保護者に寄り添った子育てのアドバイスを 行えるよう力をつける	専門性を活かしたアドバイス力・ 園全体での支援体制ができる組 織

(3) 地域支援

☆ 保育園が持つ設備、職員の専門性を地域に還元する。

項目	取り組み	5年後
地域交流	情報誌の作成・園庭交流等行っていく ・近隣施設等との交流 ・藤田保育室との連携（協定による）	専門性を活かした育児講座の開 催

第3節 障害福祉サービス事業

(1) 福祉事業センター

【取り巻く環境】

東村山市における障害福祉計画は、障害者総合支援法第88条第1項に規定する「市町村障害福祉計画」ならびに児童福祉法第33条の20第1項に規定する「市町村障害児福祉計画」として策定するものである。また、障害者福祉計画は市政の基本的指針である「東村山市総合計画」および保健・医療・福祉関連の部門別計画の上位計画である「東村山市地域福祉計画」ならびに障害者基本法第11条第3項の規定に基づき策定している「東村山市障害者福祉計画」さらにその他の福祉関連計画と整合性を図りながら策定されている。平成19年3月に第1期計画を策定し、以後3年ごとに必要な見直しを行いながら策定されている。現在は令和3年度から5年度までの3年間を期間として、国の基本指針・東京都の基本的な考え方を踏まえ、第5期計画の実績値・地域の実情を勘案した第6期計画が策定されている。

上記の計画の中で、福祉事業センターに関連する事項としては「福祉就労から一般就労への移行等」があげられる。就労継続支援B型及び就労移行支援では、令和5年度までの一般就労への目標値が掲げられている。一般就労への移行者数の合計（目標値）は20名（就労移行支援16名、就労継続支援B型3名、就労継続支援A型1名）となっている。また、就労定着支援事業では、就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者うち就労定着支援事業の利用者数を、令和3年度25名、令和4年度28名、令和5年度30名を目標値として設定している。東村山市で掲げている目標値を達成するためにも、東村山市、東村山市障害者自立支援協議会、東村山市障害者就労支援室等関係諸機関、企業等と連携し利用者のニーズに応じた就労への移行ならびに就労継続に向けた支援を実施していく。

【基本方針】

福祉事業センターは、「働く喜びをすべての人に」という目標のもと、次の4点を事業運営に

おける基本方針とする。

- (1) 働く機会を得ることにより、張り合いや生きがいを感じ、充実した豊かな生活を送れるよう支援し、自己実現へ向けた取り組みを行っていく。
- (2) 一人一人が能力を発揮し活躍できるよう、就労環境を整え、個々の可能性を追求しながら柔軟な個別支援を実施していく。
- (3) 地域社会から信頼される実績を蓄積していくことで、関係機関との連携を図りながら、地域福祉の推進に貢献していく。
- (4) 職員は福祉サービスを提供する専門職としての自覚と誇りを持ち、果敢な実践を絶えず模索しながら、福祉サービスの質の向上を図る。

【実行計画（5 年間）】

福祉事業センターは、昭和53年に身体障害者授産施設として開設され40年以上を経ている。この間、法の改正等により、現在は就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援の3事業を展開している。社会情勢や障害者福祉施策の変化する中でも、障害を持たれた方が地域で安心して暮らせるようにと一人一人のニーズに柔軟に対応しながら、就労への移行、高工賃還元、就労の継続を達成できるよう支援に取り組んできている。3年後、5年後等、将来を見据えての安定した事業継続、時代のニーズに添った事業展開を図るためにも、これらの目標の達成、課題の抽出、将来的展望等を明確にするとともに、これまで培ってきた信頼と施設の持つ専門性を障害福祉サービスという社会資源として提供し、地域と共に歩んで行く福祉の拠点としての福祉事業センターを目指す。

I 安定した継続的事業の展開

1. 事業継続

現在の福祉事業センターの各事業の定員は、就労移行15名、就労継続支援B型65名、就労定着支援20名（就労定着支援は定員としての取り扱いはないため施設としての目標値）となっている。事業の安定継続を図るためには、利用者確保が必須ではあるが、3年毎に見直される法制度や基本報酬の改定内容なども見据えていく必要がある。また、基本報酬は実績により決定されていくため、毎年報酬単価が変動することも考えられる。そのためにも、各事業の目標値を定め取り組んでいく。

事業別目標値

① 利用実績目標（就労移行支援・就労継続支援B型は、対定員比率：就労定着支援は契約者数）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
就労移行支援（15名）	80%	80%	80%	80%	80%
就労継続支援B型（65名）	80%	80%	82%	82%	82%
就労定着支援	20名	20名	20名	20名	20名

② 年間就職者実績目標（対定員比率）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
--	-------	-------	-------	-------	-------

就労移行支援（15名）	25%以上	25%以上	30%以上	30%以上	30%以上
-------------	-------	-------	-------	-------	-------

③ 月額平均工賃目標（基本的目標数値とし、単年度計画で具体的数値を計上）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
就労継続支援B型（65名）	30,000円以上	30,000円以上	30,000円以上	30,000円以上	30,000円以上

④ 過去3年間の就労定着率目標（就労移行支援等を通して就職した利用者の定着率）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
就労定着支援	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上

2. 事業内容の見直し

令和6年度報酬改定による新規事業「就労選択支援事業等」の展開や、施設整備計画（修繕・建て替え）整備にむけて、令和6年度に検討委員会を立ち上げる。検討委員会委員は、
※事業検討会議委員が兼任、

事業検討会議実施日に検討委員会を開催する。令和8年度（令和9年次々回の報酬等改定予定）には、具体的な事業展開などの方向性を打ち出せるようにしていきたい。

① 事業見直し検討計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
就労移行支援（15名）	事業実績の確認・分析	事業実績の確認・分析	報酬改定委員会設立	事業内容の見直し検討	事業内容の方針案策定
就労継続支援B型（65名）	事業実績の確認・分析	事業実績の確認・分析	報酬改定委員会設立	事業内容の見直し検討	事業内容の方針案策定
就労定着支援	事業実績の確認・分析	事業実績の確認・分析	報酬改定委員会設立	事業内容の見直し検討	事業内容の方針案策定

3. 障害福祉サービス

障害のある方が、地域の一員としてともに生きていけるよう、その人の人格の尊厳を守り、個々の能力や可能性を見出し、その人本来の生活を送れるよう「自己実現」に向けての支援に取り組んでいく。

① 就労継続支援B型における作業内容、時間、作業日調整などによる柔軟な利用者支援体制の充実

- ・利用者の障害特性や個別状況に対応できる日課編成及び作業開拓
- ・職員業務の適正化
- ・確実な品質維持による作業確保及び適正な作業量の維持

② 就労移行支援における訓練活動の見直しによる効果的な利用者支援体制の確保

- ・訓練活動の整理により支援過程の効率化
- ・実践的訓練ツールの活用等、実効性のある内部活動の整備
- ・就労定着支援事業利用に向けた周知活動と支援体制の構築
- ・他機関との連携による求職支援と定着支援の体系化

③ 就労定着支援における就労定着に向けた支援体制の確立

- ・事業内容の周知活動と支援体制の整備
- ・就労定着に向けた相談及び企業、関係機関への訪問、連絡調整等の実施

- ・対象者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法を「支援レポート」にまとめ本人、関係者間で月1回共有する。
- ・3年を経過する対象者は、障害者就業・生活支援センター等への引継ぎの実施

④ 各種情報の収集、整理、共有と活用及び職員のスキルアップ促進

- ・状況把握、意向確認、動機付け等の関りや声掛けの実施
- ・障害特性に応じた研修、職場体験の実施
- ・職員間や部署間における日常的情報共有体制の確立
- ・事故、トラブル、苦情、虐待等のリスク対応

4. 福祉サービス第三者評価

福祉サービス第三者評価を毎年実施し、第三者の目から見た評価結果を幅広く利用者や事業者公表することにより、利用者に対する情報提供を行うとともに、サービスの質の向上に向けた取り組み、利用者本位の福祉の実現を目指す。評価機関については、村山荘及びびさつき荘と協議の上、同一の評価機関を指定し2年毎に評価機関を変更して実施していく。評価結果については、その内容を真摯に受け止め、結果内容を精査し今後の事業継続や利用者満足度に繋げていけるよう取組んでいく。

5. 地域支援

福祉事業センターは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律の基本的指針に基づき、障害者の重度化、高齢化や「親亡き後」を見据え、障害児者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるようにするため、地域の複数の法人が機会を分担して面的な支援を行う体制、地域生活支援拠点等を設置し、障害児者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制の強化を図ることを目的とした協定、「東村山市地域生活支援拠点等協定書」を令和2年4月に東村山市と締結している。このことは、地域で暮らす障害児者で、支援を必要とする方に対し、福祉事業センターが持っている資源（就労移行支援・就労継続支援B型）を活用し、福祉的就労や就労に向けた訓練等、体験の機会や場を提供していくことで一人一人が住み慣れた地域で安心して暮らしていけるサポートを実施していくことが地域支援の一環を担うことになる。また、特別支援学校等の実習や体験実習（学校での実習以外）を積極的に受け入れることで、生徒一人ひとりが進路を決める上での選択肢として経験できる体制を整え、地域のニーズに応じていく。

① 実習等受け入れ計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
東村山市の協定に基づく 体験の機会・場の提供	2	2	3	3	3
特別支援学校実習	5	5	8	8	8
上記以外の実習	3	3	5	5	5

II. 人材計画

1. 育成計画

安定した継続的事業の展開を図るため、令和6年度報酬改定内容も鑑み、配置基準に基づく

事業所内の適正な職員配置（担当）が求められる。就労移行支援では安定した運営管理が求められ、令和7年度に向けて、主任を配置したい。人事に関する件であることから法人との連携は密に図っていく。

主な職種と育成計画

職 種	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
施設長(管理者)	副施設長就任	副施設長	施設長就任	施設長	施設長
育成	業務引継ぎ・施設長資格認定講習		施設長業務遂行・福祉施設長専門講座受講		
サービス管理者	サビ管1名任命	サビ管1名任命	サビ管候補1名	サビ管候補1名	サビ管候補1名
育成(2名)	更新研修受講・サビ管業務引継ぎ		サビ管研修受講	サビ管研修受講	サビ管研修受講
就労支援員育成 (1名)	就労支援員任命	就労支援員	就労支援員	就労支援員候補	
	研修修了者業務引継ぎ	業務遂行	業務遂行	研修受講	
就労定着支援員	就労定着支援員任命	就労定着支援員	就労定着支援員	就労定着支援員候補	就労定着支援員
育成(1名)	業務引継ぎ	業務遂行	業務遂行		

第3章 地域貢献事業

「むらやまえん生活相談所」生活困窮者認定就労訓練事業及び「はたらくサポートとうきょう」事業は、2 救護施設を中心に、また障害者雇用については全事業所に担当者を置き、法人としてしっかり取り組んでいく。更に、富士見町福祉施設連絡会や東村山市社会福祉法人連絡会との連携、よろず市民活動協働会に参加し、地域のニーズに敏感に対応していく。

令和4年度に実施した「コドモナツマツリ」や「ふりば」を施設を超えた担当職員を中心に法人として、地域住民の集まりの場の提供を継続していく。この場を通じて、お困りごとの相談を受け、法人で対応したり関係各所に繋げたりすることで住みやすい地域づくりに貢献をする。令和6年度以降は、地域貢献委員会として、3つのチームを編成し取り組むこととする。

また、災害時の地域との応援協定や福祉避難所の協定を締結しているため、日常の中からのコミュニケーションを図るようにしていくとともに、法人単位での行動指針を示していく。2 特養で東村山市災害警戒区域の要支援高齢者への災害発生時の避難(緊急一時保護)に関する協定を締結した。

施設ごとの本来事業の関わりからも、地域に向けた施設設備や備品の貸し出しだけに留まらず、地域ニーズに応えるサービスを継続していく。

第4章 施設設備整備計画

	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)
村山荘	屋上防水工事		大規模修繕計画の着手 ESCO 検討		
積立予定額	22,460,000	22,460,000	22,460,000	22,460,000	22,460,000
福祉事業センター	屋上防水工事		大規模修繕計画の着手 ESCO 検討		
積立予定額	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000
ほんちょう保育園	外壁・屋根防水 等改修工事				
積立予定額		10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000
ほんちょうケアセンター		0	0	0	0
さつき荘	外壁塗装・防水 工事				
積立予定額	6,230,000	16,230,000	16,230,000	16,230,000	16,230,000
つぼみ保育園				外壁・防水改修工事	
積立予定額	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000
ふじみ保育園				外壁・防水改修工事	
積立予定額	20,000,000	20,000,000	20,000,000	20,000,000	20,000,000
ひよし保育園					
積立予定額	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000
ハトホーム	1階空調設備改修		エレベーター 入替工事 ESCO 検討(買取)		
第2ハトホーム			ESCO 検討(買取)		

第5章 人材計画

キャリアパスを見直して、より具体的なキャリアアップのプランを示すことで、これからの施設及び法人を担う管理職と、あるいは専門家として後任を育て、充実した利用者サービスを提供する福祉職の実践家を育てていくことに力を注いでいく。

(1) 採用計画

	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024採用)	令和7年度 (2025採用)	令和8年度 (2026採用)
介護職員 高卒	2	3	3	3	3
一般	3	3	3	3	6
保育士	4	5	5	8	5
援助員(救護)			3	4	4
事務員			2	1	
看護師	1	2	2	3	
相談員(介護)	1			1	1
相談員(救護)				1	1
支援員	2		3	1	
栄養士	2				

令和6年度より採用方法は、適性検査、作文、面接に変更とする。

確保にあたっては、広報委員が活動を中心に、「福祉の仕事の魅力」「村山苑の魅力」をSNSを活用し広く発信していく。また、関係機関に働きかけて、将来に向けて小中学生の体験受け入れや出前授業を行うことを始めたい。

(1) 管理者育成計画

a.管理職の育成

福祉施設長専門講座の受講

法人内での管理職研修（経営マネジメント力）の実施

管理職の評価制度を実施することで必要な能力を身につける

b.次期管理職の育成

施設に副施設長を置くことで、次期施設長の育成を行う。

施設長による育成期間中には、事務実務も経験し、また制度の理解を深め、経営感覚を養う。

青年経営協に入会し、法人外での交流、研修を受けることで視野を広げる。

法人経営に関わるのは、主任職以上であることを理解してもらうための、マネジメント研修を実施する。

(3) キャリアパス制度の確立

職員がやりがいをもって職務にあたる環境整備の一つとして、キャリアパス制度を確立し、評価制度を導入することで、個々人のキャリアアップに繋げる。

評価制度は、令和7年度には全施設に導入する。