

令和5年度(2023年度) 事業報告書



社会福祉法人
練馬区社会福祉事業団
Nerima Social Welfare Foundation

✿ 経営理念 ✿

練馬区社会福祉事業団は、人権尊重を理念とし、地域で最も信頼され、
喜ばれるサービスの提供を、効率的でバランスのとれた
経営をもって行い、区民福祉の向上を図ります。



✿ 介護サービス理念 ✿

「ありのままのあなたを大切にします」



あなたの声に耳を傾け、あなたらしく暮らすお手伝いをさせていただきます。
「今日も楽しく、いい一日だった」と思っていたいただけるような介護をします。
私たちは、介護の専門職として自己研鑽し、お客様に安心・安全な介護を提供します。

目 次

第1章	令和5年度部門別事業報告	1
1	法人本部	2
2	特別養護老人ホーム	4
3	軽費老人ホーム	6
4	デイサービスセンター	8
5	訪問介護事業所	10
6	居宅介護支援事業所	12
7	地域包括支援センター・生活支援員センター	14
8	はつらつセンター・敬老館・区民ホール	16
9	練馬福祉人材育成・研修センター	18
第2章	令和5年度取組事業	20
区分1	人権尊重への取組	22
区分2	サービス品質向上への取組	24
区分3	地域との連携および地域貢献への取組	27
区分4	効率的な経営と事業基盤の安定化への取組	28
区分5	人材確保および育成への取組	32
区分6	事業領域の充実および拡大への取組	35
資料編		36
(1)	組織図	37
(2)	法人設立の趣旨・沿革	38
(3)	本部・施設概要	40

第 1 章 令和5年度部門別事業報告

法人本部の令和5年度

令和5年度は第3期中期計画の見直し年度でした。新型コロナウイルスの影響により、数項目の取組事業を修正し、新たな重点課題として「先駆的な介護機器の導入とICT化の推進」項目を追加しました。これらの見直し結果については「第3期中期計画中間報告」として報告することとしました。

長期ビジョンと中期計画に基づき開始した障害者の受け入れについて、関係者の情報交換会を開催。成果や課題を集約し、法人内で共有しました。また、認知症ケアの「グランドデザイン」に定めた「認知症にやさしい地域づくり」について、特養とデイサービスでは他部門との連携・交流を深め、長期ビジョンに定めた「部門を超えた連携・交流」を進めました。

▶令和5年度事業計画

1. 法人経営の向上、組織力の強化に向けて取り組みます。(法人本部全体)

- 経営改革、組織維持に関連する各種情報を業務執行役員会等で共有しました。

業務執行役員会において制度改革等に関連する各種情報を共有したほか、「人事制度等検討委員会」を再開しました。引き続き組織が一丸となり、経営改革、組織維持に取り組みます。

- 経営会議で計画的に研修を実施し、経営管理監督者層の育成を行いました。

令和4年度に完成した長期ビジョン「VISION2030」を組織内により浸透させるため、経営会議内で研修を実施。

更に令和4年度より改めた職層別研修の効果をより高めるため、外部講師による組織デザインやチーム運営に関する研修を係長以上の役職者全員を対象に実施し、経営管理監督層の育成を行いました。

5月経営会議にて実施した「長期ビジョンのポイント」研修です。



- 昨年度試行した「キャリアパス紹介フェア」をさらに充実させ開催しました。



昨年度以上にそれぞれの部門が工夫を凝らしたプレゼンテーションを行いました。令和6年度は新卒4年目の職員のフォローアップ研修として位置付けるなど、このイベントを更に有効活用できるよう取り組みます。

地域支援課によるプレゼンテーションの様子です。

▶令和5年度事業計画

2. 法人本部機能の安定化に取り組みます。(総務課)

- 令和4年度に策定した「業務体系表」の精度を高め、総務課に配置された職員が円滑にその役割を果たせることができるよう、体制づくりを進めました。

毎月開催する課内会議で、各部署が所管する業務における各職層・各職員の役割と課題等を明らかにしながら、業務の体系化と部署間の相互理解を図りました。

- 練馬区所管課および関係機関と連携し、当初の計画通り、大泉ケアハウスの特別養護老人ホームへの機能転換と特別養護老人ホーム3施設(大泉・関町・富士見台)の大規模改修工事の着実な進行に向けて取り組みました。

▶令和5年度事業計画

3. 事業領域の維持と安定化に向けて取り組みます。(経営改革担当課)

- 事業領域の維持に向け、プロポーザル該当部門の企画提案作成を支援しました。
プロポーザルの対象となったデイサービスセンター、敬老館の企画提案書の作成やプレゼンテーションへの支援を行い、受託の継続につなげました。
- 各部門の在り方や部門を超えた連携の在り方について検討するなど、事業の安定化と継続性の獲得に向けて取り組みました。
人材育成委員会において VISION2030「部門を超えた連携・交流」の充実について検討を行いました。令和6年度も検討を継続します。

▶令和5年度事業計画

4. 評価制度の改革に取り組みます。(人事制度改革担当課)

- 人事考課様式と運用方法を検討し、制度の効率性と有効性の向上を目指しました。
評価の精度を上げるため、プロセス考課の行動基準を更新し、詳細な「評価の視点」を完成しました。また、これまで紙で運用していた人事考課をオンラインで入力・管理できるようにし、効率性と有効性を高めました。



オンラインでの入力画面です。

▶令和5年度事業計画

5. 人権尊重の理念に基づくサービス向上の取組を進めます。(サービス向上担当課)

- 感染症の危機管理体制を継続しながら、コロナ後に向けて通常のサービス提供を模索しました。
新型コロナウイルスの発症は288件で陽性者は560名、5名以上のクラスターは19件と、前年度と変わらない感染状況でしたが、感染状況レベルごとの法人対応方針とマニュアルを5月、9月、3月に見直し、段階的に緩和対策を取りました。
- 職員のサービス向上の意識、各職層の役割や各職種の専門性の発揮とチーム力の向上を支援しました。
特養6職種の担当者会でのヒアリングや委員会への参加、感染対策の巡回、事故や苦情への対応などを通して、信頼され喜ばれるサービスの質の向上に向けて課題を整理しながら、取り組みました。

▶その他の取組

- 中期計画の見直しの結果を反映させた「第3期中期計画中間報告」を完成しました。
令和5年度は第3期中期計画の見直し年度でした。新規の重点課題、見直された取組事業を反映させた「中間報告」を完成し、法人内外で共有します。

事業団初となる中期計画の「中間報告」です！



▶主な統計データ

◆ 法人職員数(令和6年3月31日現在)

	男性	女性	計
正規職員	122人	264人	386人
定年後再雇用	6人	45人	51人
契約職員	6人	38人	44人
非常勤職員	152人	357人	509人
合 計	286人	704人	990人

特別養護老人ホーム

特別養護老人ホームの令和5年度

感染症の影響により、これまで自粛を余儀なくされていた交流機会の充実に向けて取り組んだ年度となりました。各施設では感染対策を工夫しながら家族懇談会や秋祭りなどのイベントを開催。ご家族や地域との交流を再開し、これらの機会の充実に取り組みました。

物価高やエネルギー価格の高騰などにより深刻化した経営課題に向けては、特養で調理した食事をデイサービスに運搬する「セントラルキッチン方式」を導入し、効率化と経費削減を達成しました。また、長期ビジョン「VISION2030」に掲げている社会福祉法人としての公益的な責任を果たすため、小中学生向けの福祉体験学習にも引き続き積極的に取り組み、次世代に福祉の重要性を伝えました。

▶令和5年度事業報告

1. お客様一人ひとりの生活を大切にしたサービスに取り組めます。

- 感染症予防を徹底し、安全・安心な居心地の良い生活環境を整えました。
感染予防対策と衛生管理に取り組みつつ、面会制限を緩和。ご家族と交流できる機会を増やし、喜びある生活環境につなげました。
- ご本人主体で個別的なケア、認知症ケア、および看取りケアを実践しました。
各特養の専門委員会が中心となり、施設ケアマネジャーがそれぞれのお客様の状況に応じた計画を立て、ご本人が望む生活を全うできるようチームケアを推進しました。
- 第三者の専門家による評価を活用して、チームケアの質の向上に努めました。
外部機関によるサービス点検を受け、現状分析をチームで行い、業務の改善とサービスの質の向上につなげました。
- サービス提供中の重大事故が1件発生し、損害賠償保険にて対応しました。原因分析を行い、再発防止策を講じています。



環境づくりで施設内の
藤棚を整備しました！

▶令和5年度事業報告

2. 働きがいのある職場環境を構築し、人材育成に取り組めます。

- 人事考課制度を活用し、職員が組織の中で役割を果たせる環境を作りました。
人事考課目標面接や育成面接、リーダー層による随時面談を通し法人が求める人物像・役割を確認し、職責に応じた役割を果たせる環境を作りました。
- 初任者研修、実務者研修、介護福祉士等の資格取得に向けて配慮をし、働きながらのスキルアップにつなげました。
初任者研修を8名、実務者研修を5名が修了し、介護福祉士資格を4名、社会福祉士資格を1名が取得しました。
- 外部研修に加え、施設内でオンライン・集合研修を各種実施し、多様な知識を習得した人材育成に努めました。

感染症対策研修、介護技術研修など多様な研修を実施したほか、OJT(職場内訓練)や「プリセプター制度」(先輩職員による一対一の指導)を活用し、技術・知識の向上に努めました。

プリセプター、上司による
OJTの様子です。



▶令和5年度事業報告

3. 地域から信頼され、地域と支え合う関係性を強化します。

- 感染症の予防対策を講じながら、各種機関や地域住民との連携を強化し、防災訓練や地域連携の機会の充実に取り組みました。

「自然災害発生時における業務継続計画(BCP)」及び「新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画(BCP)」に基づき、全施設で定期的に訓練を実施しました。

また、地域の「福祉施設自衛消防連絡会」の一員として管轄の消防署や周辺の施設と連携し、継続して伝達訓練の実施や情報共有に努めました。

- 福祉施設、各種学校等と連携し、地域共生社会についての理解を深めるための取組を実施しました。

介護への理解を深めていただくために、地元の小中学校や各種団体を対象として「福祉体験学習」などの啓発活動に取り組みました。



- 田柄特養の取り組みを踏まえ、共生型サービスの充実に取り組みました。

田柄特養において「障害者指定短期入所事業」に継続して取り組みました。空床型のため利用者数は多くありませんが、定期的な利用をしていただくために、関係機関と連携しながら受け入れています。先行事業者として自治体や事業者からの問い合わせに対し、積極的に情報提供を行っています。

▶令和5年度事業報告

4. 事業基盤の安定化と業務の効率化に取り組みます。

- ICT 機器の効果的な活用により、生産性の向上に取り組みました。

ナースコールと連動したインカムなどの先進的なICT機器を効果的に活用するほか、新たにお客様の睡眠中の安全を見守る機器である「眠りSCAN」の導入を決定しました。大規模改修に伴い大泉特養で先行して導入し、効率化とサービスの向上につなげます。



「眠りSCAN」の操作画面です。

- 各職種が連携し受け入れ体制を強化しましたが、98%以上の稼働率を達成することができませんでした。

平均利用率は特養95.5%、ショートステイ92.6%で合算の稼働率は95.2%でした。新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生した施設では稼働率に大きな影響がありました。

- 支出の見える化を徹底し、コスト構造の最適化に努めました。

毎月、施設長会・介護担当者会・看護担当者会において各職種の職員配置状況の適正性を検証したほか、オムツ等の在庫管理が見える化し、過剰在庫や無駄な発注を減らすよう取り組みました。

田柄特別養護老人ホームと上石神井特別養護老人ホームではセントラルキッチン方式を導入。各特養から3箇所のデイサービスセンターに昼食を届けることにより、効率化と費用削減を達成しました。



デイサービスセンターにお届けします！

▶主な統計データ

◆ 特別養護老人ホーム(5施設)

平均利用率	95.5%
入所者平均介護度	4.3
新規入所者数	97人
退所者数	101人

◆ ショートステイ(5事業)

平均利用率	92.7%
利用者平均介護度	3.2
延べ利用者数	15,272人
1日平均利用者数	41.7人

軽費老人ホーム

軽費老人ホームの令和5年度

新型コロナウイルスが5類に移行した後も基本的な感染対策を継続し、お客様が安心して生活できる環境を提供しました。また、災害対応の強化や事業運営への影響を最小限に抑えるための防災訓練を積極的に実施し、安定した運営を維持しました。

大泉ケアハウスでは機能転換に向けた準備を進めながら、お住まいのお客様が安心して生活していただけるよう、全員の転居が終了するまで手厚い体制を継続しました。転居先候補となる施設の空き情報を随時提供するなど円滑に転居できるよう支援し、令和5年12月までに全てのお客様が新しいお住まいに転居されることとなりました。

▶令和5年度事業計画

1. 安心・安全なサービスの向上に取り組めます。

- ケアハウスで毎日安心して過ごせるように自立支援の取組を継続しました。

橋戸の丘では給付金の申請方法や町会の回覧板の情報を施設内で発信しました。また、個別面談や居室安全点検を年2回実施することで自立した生活を支援しました。

- 関係機関との連携を図り感染症対策や災害への対応力をより強化し、安心・安全な生活環境を整えました。

橋戸の丘ではコロナ陽性者1名が、高齢者等医療支援型施設に入所となりましたが、大泉ケアハウスと橋戸の丘それぞれの施設で感染対策を継続した結果、クラスターの発生はありませんでした。

また、災害時にも施設での生活を続けられるように物品の定期的な確認と訓練を実施しました。



地震や火事に備えて避難訓練を実施しました。(橋戸の丘)

- 自然災害発生時における業務継続計画(BCP)をもとに訓練の実施を継続しました。

大泉ケアハウスと橋戸の丘それぞれの施設において、災害用伝言版「web171」を活用した連絡訓練を毎月実施しました。さらに、火災時の訓練ではお客様も参加することで、安全意識の向上を図りました。

▶令和5年度事業計画

2. 地域社会の一員として生活できるよう支援します。

- 近隣の学校や他法人とのつながり、関係機関との積極的な関わりを継続し、地域の一員としての生活が送れるよう支援しました。

橋戸の丘は近隣町会が主催するお祭りに「お神輿の中継地点」として参加・協力しました。近隣小学校とは「保健給食委員会」の施設見学授業で連携し、児童たちが施設の役割を学びに訪問するイベントを開催しました。

橋戸小学校の児童たちが、ケアハウスでどんな方が生活しているのか、どんな職員が働いているのか学びに来てくれました！(橋戸の丘)



- 近隣の地域包括支援センターやはつらつセンターなど、社会参加の機会につながる情報を提供することにより、地域での生活が継続できるよう支援しました。

橋戸の丘では昨年度作成した近隣地域内の施設やサービス、地域の特徴などをまとめた「ご近所マップ」を活用し、地域の中での生活が充実する支援を継続しました。さらに、近隣の敬老館便りを毎月掲示し、敬老館、はつらつセンターのご利用につなげました。

- 地域の中で健康づくり、介護予防、フレイル(心身の活力が低下した状態)予防に取り組める環境を継続しました。

橋戸の丘では、介護予防・フレイル予防効果を期待できる「大泉ハツラツ体操」を11回開催。延べ 81 名の方が参加されました。

住み慣れた地域でいつまでもお元気でお過ごしください！(橋戸の丘)



▶令和 5 年度事業計画

3. 効率的な施設運営と事業基盤の安定化に向けて取り組みます。

- 費用対効果に基づいた効果的な運営を実施しました。
大泉ケアハウスと橋戸の丘両施設とも、予算の枠組み内での適切な支出を確保しつつ、不必要な費用や無駄な支出の削減に取り組みました。
- 環境に配慮した事業運営を推進するため、省エネルギー活動に取り組みました。
- 施設管理や設備修繕について計画的に実施しました。
大泉ケアハウスでは大規模改修の影響を想定したうえで、必要な修繕等を行いました。

▶令和 5 年度事業計画

4. ケアハウスの適切な運営を図ります。

- 福祉事務所など関係機関と連携し、空室を利用したミドルステイサービスの受け入れを大泉ケアハウスで継続しました。
大泉ケアハウスでは事情により住まいを確保できない方々に対する支援である「ミドルステイサービス」を継続しました。福祉事務所や地域包括支援センターと連携し、空室を有効活用することにより、10 名の方に対する支援につなげました。
- 内部点検を強化し、適正な事業運営を継続しました。
大泉ケアハウスと橋戸の丘両施設とも10月に「個人情報開示等申請対応マニュアル」の読み合わせ、11月に個人情報保護体制チェック表を用いた内部点検を行いました。橋戸の丘では1月に本部による個人情報保護に関する内部監査を受けました。
- 練馬区と連携し、大泉ケアハウスの円滑な機能転換に向けて取り組みました。

12月までに大泉ケアハウスのお客様全員の転居とミドルステイサービスが終了し、大泉ケアハウスはその役目を終えることとなりました。

機能転換については、練馬区の計画に基づき、区民ニーズの高い特別養護老人ホームへ機能転換することになります。

引き続き円滑な機能転換に向けて取り組み、更なる区民福祉の向上につなげます。

機能転換後も引き続き喜ばれる施設運営に努めます！(大泉ケアハウス)



▶主な統計データ

◆ 橋戸の丘	男性	女性
入居者平均年齢	83.4歳	85.6歳

◆ 要介護度別人数(橋戸の丘 令和6年3月31日現在)

要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	非該当	合計
2人	1人	3人	5人	4人	0人	0人	5人	20人

デイサービスセンター

デイサービスセンターの令和5年度

令和5年度はデイサービスセンター運営の新しい在り方について検討を進め、利用定員と食費の見直しなどを行いました。これからも法人を取り巻く環境変化に柔軟に対応するため、デイサービスセンターの新たな在り方について検討していきます。

長期ビジョンの実現に向けた取組としては、①「地域公益活動の充実」としては地域との交流や活動の機会を再開させることができ、②「地域共生社会の実現に向けた取組」としては障害者を受け入れる「共生型サービス」を安定的に継続することができました。

▶令和5年度事業計画

1. お客様一人ひとりが毎日を生き生きと笑顔で暮らせるよう支援します。

- 科学的介護情報システム(LIFE)によるフィードバック情報の活用を推進し、自立支援・重度化防止の取組を実践しました。

介護士、機能訓練指導員、看護師、生活相談員の多職種が連携し、科学的介護情報システム(LIFE)への情報提供を行いました。個別フィードバック情報の提供が開始され、各事業所で分析し、日々のケアの改善に活かしました。

- 感染症予防に配慮しつつ、お客様の社会性が維持できる交流の場を確保・保持できる環境づくりを行いました。

Withコロナ時代を迎え、感染予防対策を行いながら地域交流や地域活動を再開することができました。対策を継続し、令和6年度は更なる充実を図ります。

▶令和5年度事業計画

2. 安心・安全な通所介護サービスを提供できるよう職員を育成します。

- 質の高いサービスを提供するため、認知症ケアや各専門分野による委員会活動を充実させ、職員のスキルアップにつなげました。

センター方式を活用した事例検討会を各所で実施しました。認知症ケア推進委員会では、事例検討会の事業所間相互交流を行い、他事業所の取組を共有することでセンター方式活用についての理解を深めました。各専門分野において専門研修を受講し、各分野での専門性を発揮した質の高いサービスを提供しました。



認知症ケア、自立支援活動、機能訓練などをさらに充実させ、喜ばれるサービスを提供していきます。

- 業務継続計画(BCP)を適切に更新し、福祉避難所の運営や避難拠点と連携強化ができるよう、BCPに基づいた訓練を実施しました。
- 人権意識を高め、接遇の質の向上を図りました。

接遇チェック表を用いた個別面談を定期的の実施しました。具体的な接遇場面をチェック表で振り返ることにより、課題の共有と改善につなげることができました。令和6年度の虐待防止委員会設置義務化に向け、令和5年度から各所で虐待防止委員会を開催し準備を進めました。

▶令和5年度事業計画

3. 職員が働く喜びと誇りを持ち、意欲的に働ける職場をつくります。

● 法人理念の理解の促進を図り、職員が主体となって業務改善に取り組みました。

職員の個別面談を定期的に行い、面談の中で法人理念の浸透に取り組みました。各所で効率的に業務を行うための工夫や利用率を維持向上させるための特徴的なサービスを創出し、提供することができました。ワークライフバランスのとれた職場環境を整備することで意欲的に働き続けることにつながりました。

● 地域交流や貢献活動を通じて、職員が地域に貢献している実感を持ち、意欲的に働ける職場をつくります。

積極的に町会行事への参加、近隣保育園や小中学校との交流活動、地域への講師派遣などの地域貢献活動を行いました。また、ボランティアの受け入れを再開するなど地域との良好な関係を構築し、職員が地域に貢献している実感を持てる職場づくりを進めました。



出張体操教室や福祉体験など、デイサービスの機能を地域で活用する取り組みを続けていきます。

▶令和5年度事業計画

4. 安定した経営に向けて事業基盤を強化し、収支バランスのとれた事業運営を行います。

● 地域のニーズにあったデイサービスセンターの在り方の検討を深め、新たなサービス提供の提案と改善を行いました。

練馬区公共施設等総合管理計画により、令和5年度をもって区立練馬中学校デイサービスセンターが廃止となりました。これから予測される様々な変化に適切に対応するため、所管課長と経営改革担当課長、デイサービス所長数名で構成する「デイ事業在り方等検討会議」の中でデイサービスセンターの新たな在り方について検討を重ね、プロポーザルでの企画を立案。指定管理者の継続につなげました。

同会議では安定した経営に向けての検討も行い、特養で調理した食事をデイサービスに運搬するセントラルキッチン方式の導入、区立デイサービスセンターの利用定員の増員、食費の適正価格への変更、短時間入浴特化型サービスの開始などを決定しました。

● 適正な職員配置基準と、業務の効率化や創意工夫による経費削減に努めました。

業務の効率化に向けセントラルキッチン方式を3施設で導入し、経費削減につなげました。職員配置基準の適正化に向けては引き続き検討を重ね、経費削減を目指します。

● 次期介護保険法改正に向けた準備を進め、適切な加算算定による収益増加を図りました。

2024年度介護保険法改正における情報収集と共有を行い、適切に加算を算定するための準備を進めました。上位加算を算定するための検討を引き続き行い、収益増加につながる適切な加算を算定してまいります。

▶主な統計データ

		利用者総延べ人数	平均利用率
一般型通所介護	特養併設型4所	40,046人	80.7%
	単独型8所	53,122人	76.6%
認知症対応型通所介護(2所)		4,688人	63.1%

訪問介護事業所

訪問介護事業所の令和5年度

令和6年度介護保険法改正に適切に対応するために、令和5年度より取り組みを開始しました。

お客様が在宅での生活を安心・安全に過ごされるよう、サービスの質の向上を目指しました。訪問介護事業の専門性を高めることで業務のイメージを明確にし、新たな人材確保と職員育成を図りました。

▶令和5年度事業計画

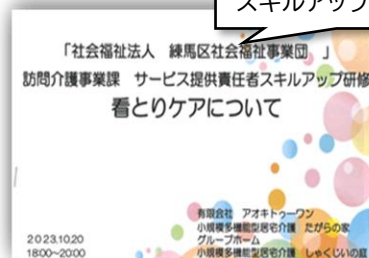
1. お客様が在宅での生活を安心・安全に過ごせるようサービスの質の向上を目指します。

- 認知症ケア、在宅での看取りケアについて、事例検討会や研修を行うなど正しい知識と理解を深めました。

認知症ケア推進委員が中心となり、センター方式を活用した事例検討会を各事業所で開催。本人本位のケアの視点に基づき、お客様の自立支援に向けた提案を行いました。

ケアスタッフ月例会においても研修を実施し、認知症ケアの正しい理解を深めました。10月には看取りケア研修を開催し、看取り期の訪問介護の役割を再確認しました。

スキルアップ研修資料



- 高齢者等虐待防止の推進について、継続的に取り組みました。

年間3回の委員会を開催し、指針の見直しと情報共有を図ったほか、全職員が高齢者及び障害者の虐待防止を理解し、気づきの目を養うための研修を継続しました。

- 災害時および感染症発生時における業務継続計画(BCP)の更新を行い、サービスの継続を図りました。

災害発生時を想定した訓練を1月に実施し、災害時の連絡訓練を毎月1回拠点毎に繰り返し実施して意識の定着を図ったほか、感染症発生時に備えて基本対策や物品の確認を行いました。

▶令和5年度事業計画

2. 訪問介護事業の専門性を高めることで働くイメージを明確にし、職員の人材確保と育成を図ります。

- 職員のキャリアアップにつながるよう研修参加や資格取得の支援を行いました。

1年間の研修計画に基づき、様々なテーマの研修を実施しスキルアップを図りました。資格取得支援とキャリアアップの支援も行い、介護福祉士資格を2名が取得、実務者研修を1名が修了。訪問介護事業全体の介護福祉士資格保有率は65%を超えています。

- 法人のブログや SNS を活用し、訪問介護事業の内容を発信し人材確保を図りました。

各事業所では、季節ごとの楽しい話題や事業の紹介を定期的にブログに掲載し、事業のPRを行ったほか、年間を通して就職相談会等に積極的に参加しケアスタッフの採用に取り組みましたが、採用者は4名と厳しい状況でした。今後は更に採用方法を工夫し、ケアスタッフの確保を目指します。

- 介護職の専門性を高め、長期ビジョンの実現を目指し職員一人ひとりが働く意欲と喜びを持ち続けられるよう取り組みました。

年度の初めに、訪問介護事業が在宅支援の要として求められる専門性を再確認でき、仕事のやりがいや喜びを持ち続けられるよう意識定着の機会を持ちました。今後も「長期ビジョン2030」の目指す方向性に沿って進めていきます。

▶令和5年度事業計画

3. 安定的な経営が継続できるように取り組みます。

- 職員の経営意識の醸成を図り、安定した収入の確保を目指しました。
毎月の月次データを全事業所で確認し、経営の現状把握に努めました。ケアスタッフの減少によりサービス提供時間数はやや減少しましたが、経費削減を図り安定した事業運営を実現しました。
- 業務の効率化、訪問介護事業課の課題の洗い出しを行い、解決に向けて検討しました。
訪問介護事業の安定に向けた課題の整理と取組の方向性についてまとめました。課内で取り組むべき課題については、職員一人ひとりが認識して次年度以降に行動していきます。
- 令和6年度介護保険法改正に向けた準備を開始しました。
法改正の内容を正しく理解し、必要な書類の整備や業務内容の見直しを図り、法令を遵守したサービスの提供に向けて準備を行いました。

▶令和5年度事業計画

4. 職員が安心して働き続けることができる職場づくりを目指します。

- 職員が各職層における役割を十分に理解し、お互いを尊重して風通しの良い職場づくりを目指します。
職員は上司との面接を通して各職層の役割を理解するとともに、職場内のコミュニケーションを活発化し、風通しの良い職場環境の維持に努めました。
- 業務マニュアルを更新して、経験のない職員でも安心して働ける仕組みを作ります。
未経験のサービス提供責任者が業務を理解できるように、リニューアルした「サービス提供責任者マニュアル」を活用しました。フォローアップ研修時には、サービス提供責任者の責務を理解し、不安なく働いている様子がうかがえました。
この「サービス提供責任者マニュアル」を全員で読み合わせることで、ベテランのサービス提供責任者も自身の業務を振り返る機会となりました。

▶その他の取組

● ケアスタッフ向け介護技術研修を再開しました。

感染症予防の観点から見合わせていた集合型の介護技術研修を3年ぶりに再開しました。
リクエストNo.1の研修テーマです！
お客様の支援に不安なく対応するための学びに向けて、ケアスタッフ一人ひとりが真剣に取り組みました。



大人気の介護技術研修の様子。テーマは「排泄介助」「着替え」です！
講師はサービス提供責任者やデイサービスの機能訓練指導員です。

▶主な統計データ

◆ 介護保険事業(4事業所)

訪問介護員総派遣時間	46,702時間
利用者延べ人数	5,938人
平均介護度	2.4

◆ 介護保険外事業(4事業所)

利用者延べ人数	1,285人
---------	--------

居宅介護支援事業所

居宅介護支援事業所の令和5年度

お客様がその人らしく、住み慣れた地域で安心して暮らしていただけるよう、地域包括ケアシステムの構築に向けて課として取り組みました。

介護支援専門員の成り手が減少する中ではありますが、介護保険制度の根幹を支える事業として、より良いサービスを目指しました。

▶令和5年度事業計画

1. お客様の人権と暮らしの安心・安全が守られるよう取り組みます。

- 高齢者虐待や感染症対策、自然災害発生時の備えなどについて、関係機関と連携しながら対応を行い、お客様の生活が安心・安全なものとなるよう取り組みました。

令和5年5月に「新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画」(BCP)を改訂しました。計画に基づき、引き続き感染予防対策を図っていきます。

また、自然災害発生を想定した法人全体の参集訓練に参加すると共に、災害時のBCPの備品リスト等の更新を行いました。参集訓練では、管理者不在時や夜間などの対応訓練の必要性を再確認しました。

必要に応じて今後も更新していきます。



- 個性とその人らしさを大切に、お客様に寄り添う支援が行えるよう、事例検討会などを通じて相談援助職としての専門性を高めました。

「認知症の人のためのケアマネジメントセンター方式」のシートを活用して、課全体での事例検討会を2日間オンラインで実施しました。事例に関係のある外部事業者の方にも参加いただき、活発な意見交換や各自の様々な気づきもあり、有意義な時間となりました。認知症の人が自分らしく暮らしていくための関わりやケアを着実に実践していくためのスキルアップにつながり、認知症ケアを深める事ができました。

▶令和5年度事業計画

2. 安定的な経営と、事業の効率化に取り組みます。

- 主任介護支援専門員が中心となり、24時間の連絡体制や多く支援を必要とする方への支援体制を構築し、特定事業所としての加算の維持、収入の確保に取り組みました。

24時間の連絡体制の維持や多くの支援が必要なお客様への支援体制を整えるように努めました。7事業所のうち6事業所は特定事業所加算Ⅱを取得し、1事業所は令和4年度に引き続き特定事業所加算Ⅰを取得して地域のお客様への充実した支援につなげました。

- お客様のサービス担当者会議や医療連携の場面、地域での会議・研修をオンラインで行うなどICTの活用場を増やし、業務の効率化を推進しました。

職員全員がZoomを活用できるよう、会議や事例検討会をオンラインでつなげるなど活用場面を作りました。少しずつではありますが、職員の苦手意識を払拭し、各関係機関との調整やサービス担当者会議においても情報共有が図れるようになりました。

▶令和5年度事業計画

3. 相談援助職としてのやりがいや誇りを持てる職場づくりに取り組みます。

- 事業団の介護支援専門員として働くことの意義とやりがいについて法人内に発信し、人材確保と長期ビジョン「部門を超えた連携・交流」の機会の充実化に向け取り組みました。
法人内のキャリアパス紹介フェアにおいて、ケアマネジャーとして働く醍醐味を寸劇風にして紹介し、法人内に発信しました。演じた本人達も改めてケアマネジャーの仕事に対してやりがいを実感することができる機会となりました。
- 事業所内の良好なコミュニケーションを維持し、何でも相談できる働きやすい職場環境を維持しました。
職員会議や日々の業務の中で、何でも相談でき誰もが意見を言いやすい風通しの良い職場環境を整えるよう努めました。

▶令和5年度事業計画

4. 職員一人ひとりに求められる能力の獲得に向けて取り組みます。

- 課内の部会活動の中で職員一人ひとりがその能力を発揮できる場面を作り、各職層に求められる役割や知識の習得を通し、職員育成につなげました。
各部会は幹事と副幹事を中心に活動し、年間計画に沿って取組を進めました。部会員はその役割を認識し、協力体制を取りながら部会活動を推進しました。
- 専門的な研修による学びや、職務を通じた指導である「OJT」の学びにより、介護支援専門員に求められる資質向上に取り組みました。
職員一人ひとりの個別研修計画を立て、その進捗管理を行いました。積極的に研修に参加し、事業所内での「OJT」を行うなど、職員の学びを深めました。得られた知識を知識で終わらせることなく、更なる活用を行い資質向上に努めて行きます。

▶その他の取組

- 令和5年度も改善賞(職員からの提案により業務改善等、サービス向上につながったものの中から、特に優れたものを選定し表彰する。)を受賞しました！今回は2つの居宅介護支援事業所での受賞です。

富士見台居宅が併設の他部門と連携し、意見交換・情報共有の場として「ふじみだいセッション」を実施。横のつながりを深める取組として改善賞を受賞しました。

大泉居宅では東大泉デイの改修工事に伴う移転についてのアイデア、「大泉デイで営業できれば良いのに…」が受賞。2つの案が受賞しました。



富士見台居宅は併設事業所職員と喜びを分かち合いました！

▶主な統計データ

◆ 全事業所合計実績

認定調査件数(7事業所)	543件
相談件数(7事業所)	15,050件

◆ 要介護度別ケアプラン数(7事業所) ※予防は0.5件として計算

要支援1・2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
515件	3,473件	4,733件	2,695件	1,577件	1,123件	14,116件

地域包括支援センター・生活支援員センター

地域包括支援センター・生活支援員センターの令和5年度

高齢になっても、心身の機能が衰えても、要介護状態になっても尊厳を保ち、住み慣れたこの街でその人らしい暮らしを実現できるよう、地域の関係機関と共に支援をする体制構築を進めました。令和5年度は、①業務改善と職員教育の充実、②認知症の人の声を大切にしたい地域づくり、③広い分野の関係機関との連携に基づく包括的な支援体制の構築、④高齢者世帯訪問支援業務の充実を重点課題として取り組みました。

▶令和5年度事業計画

1. 業務改善と職員教育の充実を図り、働きやすい職場を目指します。

- 法人理念に沿って業務の効率化および標準化を進め、業務の質を高めました。

職員の定着と、働きやすい職場づくりのため OJT 向上委員会を設置し年4回検討を行い、「地域支援課 OJT」を見直しました。

- 職員育成システムのブラッシュアップを図り、柔軟に対応できる職員育成を進めました。

様々な職種が所属する地域包括支援センターでは事業所単体での職員教育に限界があることを踏まえ、職種ごとの各担当者会でメンター制度を導入できるよう準備を進めました。

- ホームページ等を活用しながら、地域包括支援センター業務の魅力を地域や法人内に向け発信し、長期ビジョン「部門を超えた連携・交流」の機会の充実に向け取り組みました。

地域包括支援センター業務の魅力を発信するため、各職種の仕事内容について「お仕事ブログ」を作成しホームページに掲載しました。また、地域支援課研究発表・実践報告会の実施や、本人ミーティング活動報告動画を作成し、法人内で共有することができました。

▶令和5年度事業計画

2. 認知症の方の声を地域の方々と共有することで、認知症の方の視点を重視した地域づくりを行います。

- 認知症の方がより良く生きることができるよう本人ミーティング（認知症のご本人が主となり、自らの体験や必要としていることなどを地域の方々と話し合う場）の充実を図り、地域の方々と共有し、アクションにつなげました。

認知症のご本人・ご家族・地域住民・ボランティア・事業者等で構成される「チームオレンジ」と共に本人ミーティングを開催し、認知症の方の声を共有・発信しました。区役所でのパネル展示、キャラバンメイト連絡会での報告、テレビ・新聞社からの取材を受ける等により、活動の様子を区内のみならず全国に向けて発信することができました。

チームオレンジのメンバーとご本人が語らう様子です。



- 認知症の方の声を地域住民・企業・学校等様々な人と共有し、地域づくりに活かしました。

地域の介護支援専門員とのセンター方式事例検討会や認知症家族の会との勉強会、障害福祉や保育関連事業者や社会福祉協議会と連携した地域への普及啓発、多世代に向けた認知症サポーター養成講座の開催、法人内他事業と連携して開催した各建物単位の区民向けイベント、その他地域ケアセンター会議等を開催し、本人ミーティングの取組と認知症の方の声や想いを伝え、認知症にやさしい地域づくりを進めました。

光が丘公園で開催した、光が丘包括の本人ミーティングの様子です！



▶令和5年度事業計画

3. 関係機関と連携して、地域住民の複合化・複雑化したニーズに対応する包括的な支援体制の構築に取り組めます。

- 地域において様々な課題を早期発見し、ともに支え合える地域づくりを目指しました。
練馬区の重層的体制支援整備事業として行われている調整困難ケース検討会議に事例を提出し、各関係機関と協議・協働し、課題の解決に取り組めました。
- 地域ケア会議等を通して、多世代・多分野を支援する関係機関とともに、課題分析を行い、解決に向けて検討を進めました。
地域ケア個別会議では、8050 問題を含む家族支援、認知症に関連する金銭管理等、複合化・複雑化したケースの検討を行いました。地域ケアセンター会議では、各関係機関や地域住民と連携を図り、支援体制の構築を推進しました。
- 一人ひとりの意思決定を支援し、権利を守り、より良い暮らしとなるよう関係機関と協働しました。
地域住民や事業者等を対象にACPに関する講座・講演の実施をはじめ、地域の居宅介護支援事業所向けに権利擁護勉強会等を開催しました。また、後見人や司法書士等専門職との連携支援、ACP普及を目的としたパネル展示イベントも実施しました。
- 感染症や災害が発生した場合に備え、事業を継続できるようBCPに基づいた訓練及び研修を企画・実施しました。



▶令和5年度事業計画

4. 高齢者世帯訪問支援業務の充実を図ります。

- アセスメントの充実を図り、本人理解を深め見守り体制を構築しました。
全支援対象者のアセスメントシートを更新することで生活状況の変化に気づくことができ、適切な情報提供の実践につながりました。また、3センターでアセスメントシートを活用した事例検討会を開催し、人や社会とのつながりに向けた働きかけを行いました。
- 健康寿命延伸にかかる支援の充実に取り組めました。
対象世帯の健康診査受診勧奨を1,430世帯中1,376世帯に対して実施しました。また、受診結果を確認した世帯は411件、健康増進事業の利用につなげた世帯は31世帯、通院同行支援は149件、受診勧奨を通じて3世帯を新たに医療に繋ぐことができました。
- 多世代多分野の生活課題を検討し、関係機関との連携を進めました。
モデル事業の実践に4事例取り組み、福祉事務所担当者と連携を図り滞りなく支援を実践できました。この取り組みは支援員全体会で報告し、共有しました。次年度練馬区全域で取り組む事業の基礎を構築することができました。

▶主な統計データ

◆ 地域包括支援センター(9事業所)

地域ケア個別会議	126回	出張型街かどケアカフェ	273回
地域ケアセンター会議	19回	地域の高齢者見守りネットワーク構築のための会議体等への参加	916回
本人ミーティング	142回	介護予防ケアマネジメントプラン数	包括作成分:12,166件
相談件数 合計	77,001件		委託作成分:10,334件

◆ 生活支援員センター(3事業所)

事例検討会	38回	人・社会への繋ぎ支援への働きかけ	740回
-------	-----	------------------	------

はつらつセンター・敬老館・区民ホール

はつらつセンター・敬老館・区民ホールの令和5年度

令和5年度は大泉北敬老館の受託継続に向けたプロポーザルに参加。様々な方が憩うことができる空間づくりを提案し、受託継続を達成しました。

高齢者の情報格差の解消に向けては情報機器の活用講座を、介護予防・フレイル(心身の活力が低下した状態)予防に向けては体操教室などの事業を、地域団体との協働に基づき多数開催しました。また、利用者の皆様が活動しやすいボランティア活動を企画し、高齢者の社会参加の推進に向けて取り組みました。

▶令和5年度事業計画

1. 安心・安全な施設づくりに取り組みます。

- 各種 BCP を中期計画に沿って業務委託・指定管理の視点から見直しを行い、非常時における施設間の緊密な情報共有に向けた仕組みづくりをしました。
有事の際にも安定した運営を継続できるよう、施設間での協力体制を構築しました。
- 職員の接遇力や企画力のスキルアップを目指した人材育成に取り組みました。
各所で接遇や企画に関する研修を全職員対象に実施したほか、運動に関するスキルアップ研修を実施し、より効果的なサービス提供を行いました。
- 個人情報保護法の遵守に向けた意識醸成と法人ルールの徹底、部門内の対策の検証を行いました。
はつらつセンター光が丘では練馬区個人情報監査を受審しました。監査内容を全施設で共有し、個人情報保護の対策を強化しました。

▶令和5年度事業計画

2. 認知症の人や様々な課題を抱える方々も一緒に過ごせる施設作りに取り組みます。

- 地域包括支援センターと連携し、「本人ミーティング」の意図やねらいの理解、主催ミーティングへの参加、各事業所に適した形式での開催に向けて取り組みました。
地域包括支援センターが主催する「本人ミーティング」(認知症のご本人が主となり、自らの体験や必要としていることなどを地域の方々と話し合う場)の会場にて、回想法を用いた体操を取り入れたレクリエーションを提供し、その人らしい語りができる場となるよう努めました。
- 地域の方々が認知症を理解し、一緒に心地よく過ごすための取組を行いました。
各施設で「認知症サポーター養成講座」を開催し、認知症の人への理解を深める機会を提供しました。また、地域包括支援センターの「地域ケア個別会議」へ参加し、認知症状のある方が安心して施設を利用できるよう、環境調整を行いました。
- 「ねりま若者サポートステーション」との連携を強化するとともに、障害を抱えた人、ひとり暮らしの人など様々な環境で暮らす方々と交流できる取組を開始しました。

若者の就労支援を行う「ねりま若者サポートステーション」と連携し、様々な事業において若者の社会参加の機会と高齢者との交流機会の充実に取り組みました。

また、特別支援学校との交流を継続し、新たに福祉園との交流を開始。はつらつセンター大泉が主催する「おしゃべりサロン」では認知症の人を支援するボランティアの方々やご家族と集う機会を設け、地域の方々と交流できる機会を多く設けました。

ねりま若者サポートステーションの皆さんが e-スポーツ事業をサポートしてくださいました！



▶令和5年度事業計画

3. 元気高齢者が生き生きと過ごし、活躍する施設・地域づくりに取り組みます。

- 「はつらつシニア活躍応援塾」卒業生を含めた地域連携・地域貢献につながるボランティア支援に取り組みました。

はつらつセンター3施設で25名の「はつらつシニア活動応援塾」卒業生を受け入れ、地域活動に向けて協力しました。敬老館では作品作りのボランティアを募り、地域の介護施設へ壁面飾りを提供するなど、気軽に参加できるボランティア活動の仕組みを作りました。

- 高齢者の情報格差の改善に向け、各種講座・教室を開催し、イベントを配信することで、他事業所や在宅でも参加できるように取り組みました。

東京都・練馬区などのスマホ教室の開催やはつらつセンター独自のデジタル関連の教室を実施したほか、個別スマホ相談会などを実施し、デジタル格差の解消へ向けに取り組みました。また、「理学療法士が行うフレイル予防講座」を開催し、Zoomを活用することにより、自宅からでも参加できる講座として配信しました。

フレイル予防講座をオンラインで
配信中！



▶令和5年度事業計画

4. 事業の継続と地域貢献に向けた事業の拡充に取り組みます。

- 大泉北敬老館の業務委託更新に向けて取り組みました。

受託継続に向けてプロジェクトチームを結成し、受託継続を達成しました。休館期間で減少してしまった利用者の方々へ、再び利用し喜んでいただけるような企画提案を行いました。

- はつらつセンター看護師が敬老館や地域へ出張し、地域の身近な専門職「コミュニティナーズ」として健康相談会を開催し、地域の高齢者を支援しました。

はつらつセンター看護師が敬老館へ45回出張、地域の方を対象に健康相談会を実施し、疾病管理や受診勧奨などの助言を行いました。はつらつセンターでは健康だよりを配付し、健康管理の重要性を伝えました。

▶その他の取組

- ボランティアの方々と協働を充実させました。

はつらつセンター大泉のボランティアグループ「HCOさくら」の皆様が館外清掃に協力してくださいました。各施設においてボランティア活動を通じ、仲間作りや地域連携の輪を広げました。

たくさんのボランティアさんにご参加いただきました！



「花咲かせ隊」の皆さんが光が丘区民ホールの玄関を美しく飾ってくれました！



▶主な統計データ

◆ はつらつセンター(3施設)

個人利用者数	105,226人
団体利用者数	48,596人

◆ 敬老館(4施設)

個人利用者数	35,438人
団体利用者数	1,316人

◆ 区民ホール(2施設)

利用件数	6,209件
利用者数	127,790人

練馬福祉人材育成・研修センター

練馬福祉人材育成・研修センターの令和5年度

地域共生社会の実現に向けて、医療・高齢者福祉・障害福祉といった制度の枠を超えた複合化・複雑化した課題を包括的に対応する支援体制が求められています。介護・障害福祉両研修事業を統合した一体的な運営開始の2年目として、障害福祉分野を中心にリニューアルした研修の充実を図りました。

また、人材確保事業と人材定着事業を含めた3つの事業を通して、福祉人材の確保、育成、定着に取り組みました。

▶令和5年度事業計画

1. 活用する事業所を増やし、登録事業者に期待されるセンターを目指します。

- 研修センターを知ってもらうための情報発信を強化し、センターを活用する事業所を増やしました。

研修センターに登録がない介護・障害福祉サービス事業所に対して、新規登録案内の一斉郵送や練馬区から送付するメールやファクスの活用等により、令和5年度は53事業所の新規登録があり、昨年度の新規登録数(28事業所)の約2倍の新規登録につながりました。

- 練馬区内各団体や地域事業者等との関係づくりや連携の充実を図りました。

障害福祉サービス事業者連絡協議会における圏域単位4か所の地域部会に引き続き参加し、研修センター職員の障害福祉分野の理解促進および事業所職員との交流による研修ニーズの把握、事業所見学会などにより、リニューアルする研修の企画に反映させました。

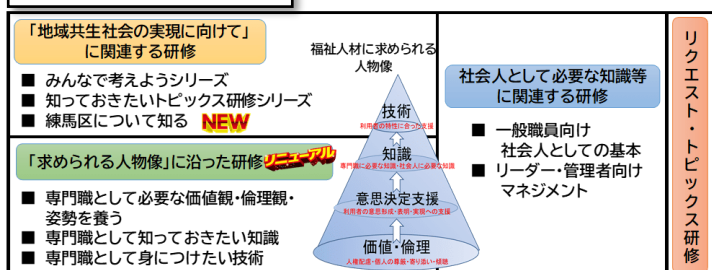
▶令和5年度事業計画

2. 区内介護・障害福祉事業所向け研修の体系をリニューアルし、人材育成を支援します。

- 介護・障害福祉両分野における総合的な福祉人材の育成に向けた新たな研修体系にもとづいて研修を実施しました。

「地域共生社会の実現」に対応する研修と障害福祉分野の研修を中心に30種類、37回分の研修をリニューアルしました。特に、「重層的支援体制整備事業」における重層的支援会議を体感する研修(同じ内容で2回実施)や「高齢期における制度をまたいだ切れ目のない支援」をテーマにした研修(6種類、7回実施)には合計155名が参加し、介護・障害福祉サービス事業所職員における障害福祉分野と介護分野の相互理解が進み、両者のつながりが広がるなど、研修事業統合のメリットがさらにみられました。

令和5年度 研修体系



研修カテゴリー	実施回数	参加者数				
		合計	介護事業者	障害福祉事業者	練馬区職員	区民
「地域共生社会の実現に向けて」に関する研修	19	430	270	126	7	27
「求められる人物像」に沿った研修	84	1,773	1,242	474	32	25
社会人として必要な知識等に関する研修	16	317	260	55	2	—
リクエスト・トピックス研修	5	213	135	71	7	—
年間累計	124	2,733	1,907	726	48	52

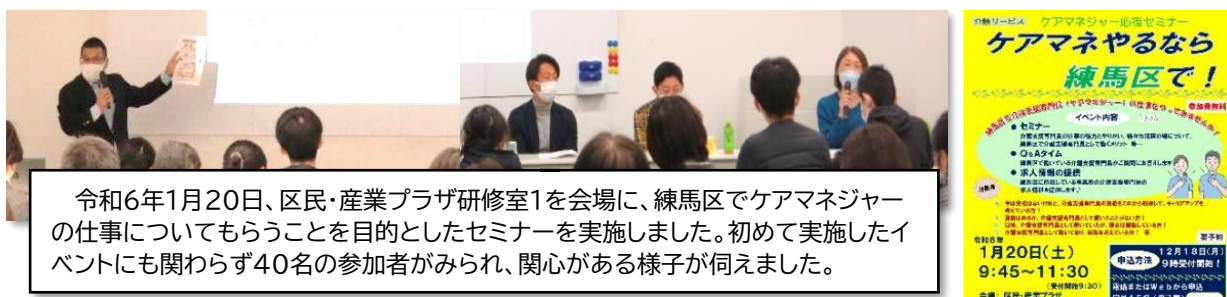
令和5年度の研修1回あたりの平均参加者数は22.0名で、昨年度の17.4名より参加者数が大きく増えました。

令和6年1月25日に、前川練馬区長をお迎えして「区長が語る『福祉への想い～練馬区で、ともに地域を創る～』」の研修を実施し、64名が参加しました。研修室はイスのみの座席を用意するなど、満員となりました。

3. 区内の介護・障害福祉サービス事業所の人材確保を支援します。

- 介護・障害福祉に関する基礎研修(4回実施/延べ参加者数:63)、介護従事者養成研修(3クール延べ21回実施/延べ参加者数:1068)を実施しました。

- 看護師やケアマネジャー、訪問ヘルパー、未経験者向け等の仕事セミナー(5回実施/延べ参加者数:208)、求人票を活用し、参加法人がブース出展する相談・面接会(5回実施/参加法人数:103/延べ参加者数:271/採用者数:17)、介護従事者養成研修終了後の就職相談会(3回実施/参加法人数:59/延べ参加者数:154/就業者数:56)を実施しました。



4. 区内介護・障害福祉サービス事業所の職員が、安心して働き続けることができるように相談支援体制づくりに取り組みます。

- 総相談件数は338件の実績があり、昨年度の実績321件より増加しました。

- 総相談件数は21件の実績があり、昨年度の実績13件より増加しました。

5. 事業の安定と継続を支える研修センターの職員を育成します。

- 新規職員のスムーズな定着を図るために、研修センターにおける業務の違いや研修センター職員が必要とする専門性を明確にし、新たな育成ツールを作成の上、職員の人材育成を行いました。

研修センターで働くイコトって？

練馬区で唯一の研修センターです。

練馬福祉人材育成・研修センターは、練馬区内の介護・障害福祉サービス事業者の人材確保、育成のための研修や就業支援を行っています。このように、私たちは障害福祉サービスの現場に必要とされる人材を育てることに力を注いでいます。

研修センターの仕事の特徴

何もないところから企画して実施し、形にする仕事です。

「〇〇をテーマにした研修や人材確保のイベントを実施する」ということが研修センターでのメイン業務になりますが、この一連の流れを進めていくためには、場面ごとに様々な要素のスキルが必要になります。

[illegible]

◆ 区内登録事業所数

介護サービス事業所数	821	障害福祉サービス事業所数	265
------------	-----	--------------	-----

第2章 令和5年度取組事業

区分	施策の推進課題	取組項目	所管
1 の人権尊重へ	1 人権の尊重	1 人権尊重に向けた職員教育	サ向
		2 虐待防止に向けた取組	サ向
		3 認知症の人への支援	サ向
	2 ハラスメントの防止	1 防止に向けた啓発活動	サ向
	3 障害者雇用の促進	1 法定雇用率の達成	総務
	4 個人情報の保護	1 情報セキュリティの確保	総務
		2 個人情報保護体制の徹底	総務
2 サービス品質向上	1 品質の維持向上	1 理念、法人意思の理解の促進	サ向
		2 職員育成の機会の充実	サ向
		3 委員会活動の充実	サ向
		4 業務標準化と改善への取組	サ向
	2 安全で安心なサービスの提供	1 危機管理への取組	サ向
		2 新型コロナウイルス感染症の対応	サ向
		3 お客様の安全に向けた取組	サ向
		4 震災時事業継続計画の充実	総務
		5 コンプライアンスへの取組	総務
	3 サービス評価と情報公開	1 外部による評価への取組	総務
		2 苦情処理の取組	サ向
		3 情報公開の充実	総務
3 地域連携・地域貢献への取組	1 地域との連携	1 広報活動の充実	総務
	2 地域への貢献	2 交流機会の充実	サ向
		1 介護技術、施設スペース等の地域還元	サ向
4 効率的な経営と事業基盤の安定化への取組	3 ボランティアの充実	1 ボランティアの育成と支援	サ向
	1 組織体制の最適化	1 ガバナンスの強化に向けた取組	総務
	2 企画経営機能の強化	1 中期計画および事業計画の適切な管理	総務
		2 情報の収集および分析の充実	経改
	3 的確な施設維持管理	1 大規模修繕計画の管理	総務
	4 経営基盤の強化および充実	1 収支目標の設定	総務
		2 資産の活用	総務
		3 積立金の管理	総務
	5 定員管理および職員管理	1 定員の管理	総務
		2 職員の管理	総務
	6 職員の意識改革	1 職員の意識改革	総務
		2 業務研究の奨励	サ向
	7 事務の効率化	1 事務のOA・電子化	総務
		2 経営分析の充実	総務
	8 地球環境への配慮	1 環境配慮への取組	総務
5 人材確保および育成への取組	1 法人研修体制の充実	1 時代に即した研修項目の充実	サ向
		2 経営管理監督層の育成	経改
		3 実務能力の評価と育成	経改
		4 研修企画機能の強化	サ向
	2 法人自己啓発への取組	1 職員の自己啓発の奨励	サ向
	3 法人OJTの充実	1 OJTの充実	サ向
	4 法人人材確保の取組	1 法人人材確保の取組	経改
	5 福祉人材育成・研修センターの運営	1 区内事業所の人材育成	サ向
		2 区内事業所の人材確保	サ向
		3 区内事業所職員のメンタルヘルス	サ向
6 事業領域の拡大	1 事業領域の充実	1 受託継続に向けた取組	経改
	2 事業領域の拡大	1 拡大に向けた取組	経改

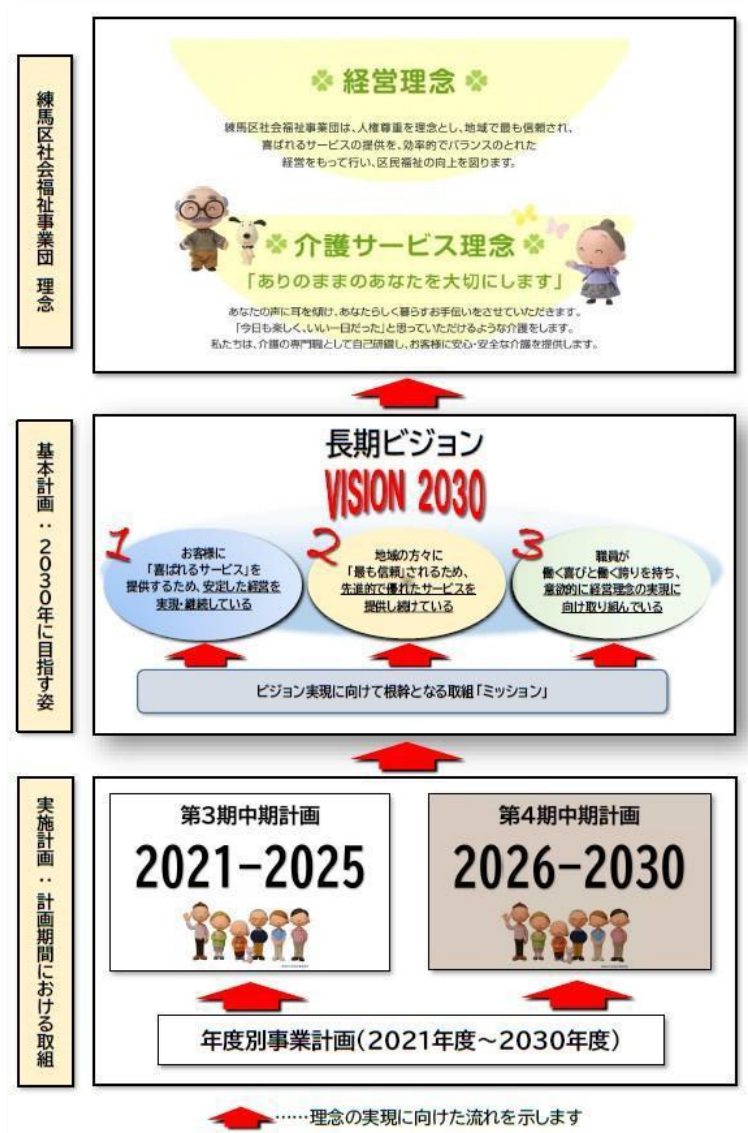
全25課題

全49項目

【第2章について】

第2章「取組事業」は中期計画内の取組事業と連動しています。各「取組項目」は5か年の計画として策定し、それぞれの年度にどのように取り組むかを実施計画として定めています。計画期間中のそれぞれの年度における達成／未達成等の結果については各年度の「事業報告書」に記載し、もって中期計画取組事業の進捗管理とします。

右図は各年度の事業計画の達成が中期計画の達成につながり、それが長期ビジョン、法人理念の実現に集約していく流れを示しています。



凡例

【法人】	本部(総務、経改、人改、サ向)、研修センターを含む全ての部門
【全事業所】	本部、研修センター以外の全ての部門
【本部】	総務課、経営改革担当課、人事制度改革担当課、サービス向上担当課
【総務】	総務課
【経改】	経営改革担当課
【人改】	人事制度改革担当課
【サ向】	サービス向上担当課
【特養】	特別養護老人ホーム・ケアハウス
【デイ】	デイサービスセンター(認知症対応型含)
【訪問】	訪問介護事業所
【居宅】	居宅介護支援事業所
【地域】	地域支援課各事業所(地域包括支援センター・生活支援員センター)
【はつ】	はつらつセンター・敬老館・区民ホール
【研セ】	練馬福祉人材育成・研修センター
【〇委】	「リ」スクマネジメント委員会、「ハラ」スメント委員会等

【区分1】 人権尊重への取組

1 人権の尊重

111 人権尊重に向けた職員教育					
「人権尊重」の経営理念の下、経営方針を示し、研修やOJTの場を提供するなど、介護サービス理念の「ありのままのあなたを大切にします」を実行できる職員教育を行っています。お客様の基本的人権を侵害することなく、お客様一人ひとりのニーズに応えるサービスの提供を行います。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	全部門が人権研修を開催、全職員受講	1回以上実施	法人	○	サ向
②	全職員が「お客様権利擁護の指針」を確認	1回以上実施	法人	○	
③	「お客様権利擁護の指針」に沿ったサービス提供	実施	全事業所	○	
④	「個別ケア指針」に沿ったケアマネジメント	実施	特養	○	

112 虐待防止に向けた取組					
「人権尊重」の経営理念の下、虐待防止指針に基づき必要な体制を整え、不適切な介護をなくすための取組を行っています。同指針に基づき人権意識高揚を図り、高齢者などの虐待防止の取組を標準化します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	主任以上が「虐待防止研修」を受講	1回実施(～R7)	全事業所	○	サ向
②	「虐待の芽チェックリスト」で自己点検	1回実施	全事業所	○	
③	リスマネ委員会が点検結果をフィードバック、標準化	1回実施	リ委	○	
④	リスマネ委員会による身体拘束ゼロの確認	2回実施	特養、デイ、リ委	○	

113 認知症の人への支援					
第2期事業団における認知症ケアの推進にかかる取組(グランドデザイン)に基づき、全事業で①的確なアセスメント、②環境づくり、③実践、④認知症およびケアの理解、⑤認知症の人にやさしい地域づくりに取り組んでいます。2025年までに「認知症の人の支援ができる」法人の体制を構築します。 また、第8期練馬区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の施策3「認知症高齢者への支援の充実」を図るため、認知症の人のより良い暮らしに向けた地域づくりを目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	センター方式シート活用の充実のリーダー育成	実施	全事業所、サ向	○	サ向
②	特養・デイ・在宅系事業で環境づくりの取組	実施	全事業所、サ向	○	
③	本人・家族の視点重視の個別ケアの実践	実施	全事業所、サ向	○	
④	認知症ケア推進委員会主催研修の計画的開催	実施	全事業所、サ向	○	
⑤	建物単位での地域づくりの取組実施	実施	全事業所、サ向	○	
⑥	認知症の本人による「本人ミーティング」の開催	実施	地域	○	

2 ハラスメントの防止

121 防止に向けた啓発活動					
ハラスメント防止に関する苦情解決委員会を定例開催し、相談窓口の相談実績の確認、対応内容の振り返りや課題抽出、ハラスメント防止の啓発活動のあり方などについて検討しています。ハラスメント防止の重要性を全職員に啓発し、職場のハラスメントを防止します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	ハラスメント防止のポスターとリーフレットの更新・掲示	1回以上実施	法人、ハラ委	○	サ向
②	ハラスメント防止に向けたアンケート調査	—	法人、ハラ委	—	
③	全部門で調査結果を踏まえたハラスメント防止の取組	実施	法人	○	
④	ハラスメント防止研修を主任以上が受講	1回以上実施(～R7)	法人	○	
⑤	お客様や家族からのハラスメントに対し法人の対応方針の明示、対応フローの発信	—	サ向	—	

3 障害者雇用の促進

131 法定雇用率の達成					
現在(令和2年12月)の障害者雇用率は2.7%です。令和3年3月1日に障害者法定雇用率2.3%に引き上げられますが、今後も障害者法定雇用率を維持します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	特別支援学校への働きかけ	実施	総務	○	総務
②	求人をホームページ等に掲載	適宜実施	総務	○	
③	練馬区障害者就労支援センターとの連携	実施	総務	○	
④	各事業所の雇用状況の把握	実施	総務、特養、デイ、はつ	○	
⑤	就労者・就労希望者に応じた雇用形態の確保	実施	総務、特養、デイ、はつ	○	

4 個人情報の保護

141 情報セキュリティの確保					
業務の効率化に向け、ICTの活用を力を入れています。しかし利便性が高まる半面、情報セキュリティ上のリスクにつながる可能性もあります。 そこで、第3期においても個人情報・個人データの取り扱いの安全性に配慮し、ICTの活用を図りながら情報セキュリティの確保に取り組めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	IT委員会の運営	2回以上実施	総務	○	総務
②	システム構築の方向性の検討	—	総務	—	
③	移行対象システムの導入方法の検討	検討	総務	○	
④	システム全体の安定稼働	—	法人	—	

142 個人情報保護体制の徹底					
「練馬区社会福祉事業団個人情報の保護に関する規程」を定め運用しています。また、個人情報保護に関する研修や監査などを毎年実施しています。引き続き、個人情報保護に関する研修を実施し、全職員の意識を高めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	個人情報保護監査の実施	1回以上実施	総務	○	総務
②	個人情報業務登録簿等更新	1回以上実施	法人	○	
③	個人情報保護に関する研修の受講	1回以上実施	全事業所	○	
④	事業所間相互チェック	1回以上実施	全事業所	○	
⑤	「個人情報保護の徹底」の唱和	2回以上実施	法人	○	

【区分2】 サービス品質向上への取組

1 品質の維持向上

211 理念、法人意思の理解の促進					
経営理念と介護サービス理念については、新任研修での教育、朝礼での唱和、施設での掲示、印刷物・ホームページへの掲載などにより全職員への浸透を図っています。実践の場面では、定期的な評価を繰り返しつつ、常にお客様本位の介護サービスの提供に努めています。 引き続き、事業団の経営理念、経営方針、介護サービス理念を明示し、職員への周知を図っていきます。また、各指針・ルールは、時代に応じて更新します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	理念の新任研修教育、朝礼唱和等による浸透	実施	法人	○	サ向
②	指針とルールの見直し・更新	－	全事業所、サ向	－	
③	更新された指針とルールに基づくサービスの点検	1回実施	全事業所、サ向	○	
212 職員育成の機会の充実					
接遇方針やサービスマナーチェックを、掲示などにより職員に周知し育成につなげています。法人による各種研修の実施に合わせて、各施設、各事業所における職員育成の取組の継続と強化が必要です。 また、「気づきと声かけ運動」を通じて、職員の感性が高まりました。今後も、チームワークの充実と強化に向けて、継続的な職員育成の取組と工夫を行います。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	接遇方針等の周知、研修受講を通し接遇意識向上	実施	法人	○	サ向
②	全事業所職員がサービス向上のための研修受講	1回以上実施	全事業所	○	
③	「気づきと声かけ運動」を通し職員、チームの育成	実施	法人、リ委	○	
213 委員会活動の充実					
事業所内や事業所間での委員会や担当者会との連携で、委員会活動の充実度は向上していますが、各事業所ではお客様へのサービス提供を優先するため、委員会活動に要する時間や人員の確保が難しくなっています。第3期においては、お客様へのサービス提供と委員会活動の充実を両立させるため、委員会組織の合理化や活動の効率化に向けて取り組みます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	委員会の構成メンバーや開催頻度の確認、見直し	1回見直し	法人	○	サ向
②	各委員会の目的や検討課題など内容の精査	1回実施	法人	○	
③	ICTを活用のもと委員会活動の効率化	適宜実施	法人	○	
④	実際のサービス場面への浸透度を確認	適宜実施	法人	○	
⑤	合理的かつ効率的な委員会活動であるかの検証	1回実施	法人	○	
214 業務の標準化と改善への取組					
様式やマニュアルなどの標準化は図られていますが、各事業所の規模や体制により独自の運用となっている項目があります。第3期は、業務マニュアルの更新や見直しを行い、より運用しやすい内容とし、業務の標準化に取り組みます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	現マニュアルの点検	1回実施	法人	○	サ向
②	標準化できていない課題の抽出と整理	適宜実施	法人	○	
③	マニュアルの見直しと更新	適宜実施	法人	○	
④	業務の標準化に向けて検証	適宜実施	法人	○	

2 安全で安心なサービスの提供

221 危機管理への取組					
事故や感染症等の予防や発生時のリスク軽減のために指針やマニュアルを整備し、法人と各事業所のリスクマネジメント委員会が連動して活動しています。また、有事の際には速やかに本部対策会議を設置し指揮をとるなど、長年に渡ってリスクマネジメントの体制を整えてきました。今後も、更なる充実を図ります。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	法人のリスクマネジメント委員会の在り方検討	－	リ委	－	サ向
②	事故防止活動の意義を、年1回以上委員会から発信	1回以上実施	リ委	○	
③	現場の取組に役立つ事故分析方法の検討	1回以上検討	リ委	○	
④	事故予防の情報共有を徹底し再発防止	適宜実施	法人	○	
⑤	指針・マニュアルを見直し、最新のものに更新	適宜見直し・更新	法人	○	

222 新型コロナウイルス感染症の対応					
(1)報告基準(2)初動フロー(3)ケアマニュアル(4)チェックリスト(5)職員出勤時のリスク軽減の取組奨励など、法人の組織方針を明確に発信して、法人全体で感染予防・拡大防止対策に取り組んでいます。また、個別の事例にも法人の方針をもって対応するなど組織的な対応を徹底しています。このような取組を継続・強化しながらBCPを策定し、コロナ禍においてもお客様からの信頼につながる安全で安心なサービスを提供します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	感染予防対策の周知と対応の徹底	実施	法人	○	サ向
②	感染者発生時の情報共有と法人ルールの徹底	実施	法人	○	
③	感染症BCPの見直しと更新、周知徹底	適宜見直し・更新	法人	○	

223 お客様の安全に向けた取組					
災害発生時や感染症予防について、各施設で訓練や研修を実施し有事に備えています。今後は、より一層併設施設、法人本部との連携を強化し、速やかに行動し対応できるよう訓練や研修を実施します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	火災、震災、風水害を想定した防災訓練	1回以上実施	法人	○	サ向
②	福祉避難所、帰宅困難者受入対応の訓練	1回以上実施	デイ	○	
③	建物単位での行方不明者対応訓練	1回以上実施	全事業所	○	
④	感染症および食中毒予防に関する演習・研修	1回以上実施	特養、デイ	○	
⑤	サービス向上担当課、看護担当者会でマニュアルの見直しと更新	適宜見直し・更新	サ向	○	

224 震災時事業継続計画(BCP)の充実					
毎年、全事業所で震災時事業継続計画(以下震災時BCP)を更新し、計画に基づいた訓練を行っています。「震災時職員参集マニュアル」を策定し全職員に配布するとともに、訓練を通じて災害時のルールや仕組みの理解を図っています。今後は区が設置する福祉避難所の運営や避難拠点との連携などについて、震災時BCPとの連動性をより明確にしていきます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	福祉避難所の運営等を震災時BCPに位置付け見直し・更新	見直し・更新	全事業所	○	総務
②	記載事項の変更に合わせ震災時BCPを更新	適宜実施	全事業所	○	
③	「震災時職員参集マニュアル」を活用した訓練	1回実施	全事業所	○	
④	震災時BCPに基づいた法人全体の訓練	1回以上実施	全事業所、総務	○	

225 コンプライアンスへの取組					
行政の実地指導のほか、「事業団監査規程」による監事監査、特養や各課内の内部実地指導、介護保険事業部門の「介護サービス事業所点検」などの結果を監査部門のサービス向上担当課が集約し、リスクの統括管理を一元的に行っています。今後もこの取組を継続し、重要リスクを適切に管理します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	全職員がコンプライアンス意識を自己点検	1回実施	全事業所、リ委	○	総務
②	内部監査や内部実地指導の計画的実施	実施	全事業所、リ委	○	
③	サービスの自主的内部点検の実施と提出	1回実施	特養、デイ、訪問、居宅、地域	○	

3 サービス評価と情報公開

231 外部による評価の取組					
外部によるサービスの評価については、「福祉サービス第三者評価事業」の受審を通し、現状のサービスを外部の専門家による客観的な評価によって、課題を発見し業務を見直していくことを目的として取り組んでいます。開催頻度や時期を特養、ケアハウス、デイサービスセンター、はつらつセンターの各施設ごとに設定し、計画的に実施します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	選定委員会(仮)を設置して審査機関の選定	—	総務	—	総務
②	実施施設ごとに開催頻度と時期を設定	—	特養、デイ、はつ	—	
③	「福祉サービス第三者評価事業」を受審	適宜実施(～R7)	特養、デイ、はつ	○	
④	受審結果の公表と活用	適宜実施(～R7)	特養、デイ、はつ	○	

232 苦情処理の取組					
「苦情はサービスの質的方向を教えてくれる宝物である」との考え方のもと、リスクマネジメント委員会を中心に統一的に苦情への対応を行っています。いただいた苦情を法人全体でサービスの向上につなげる取組を行っていますが、報告件数が少なくなっていることが課題です。まずは報告件数を増やし、サービスの向上につなげる実践例を増やします。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	リスクマネジメント委員会から苦情の取組の意義を発信し、啓発	1回実施	リ委	○	サ向
②	お客様とご家族に苦情対応の取組意義を発信	1回実施	全事業所	○	
③	お客様の声を聴く取組の強化月間の設定	1回実施	全事業所、リ委	○	
④	第三者委員の訪問活動によるご意見聴取、評価	実施	特養、デイ、はつ	○	
⑤	取組事例をホームページで公開	1回実施	サ向	○	

233 情報公開の充実					
お客様の個人情報の開示請求に対しては「個人情報保護に関する規程」に沿って適切に対応しています。今後も情報公開制度の適正な運用を図り、制度理解や制度運用について、教育訓練を継続します。 ホームページを通じた情報提供、事業所での法人情報の公開のほか、「事業所だより」「パンフレットの配布」など事業情報について提供しています。今後も運営の透明性を図り、社会福祉法人として求められる説明責任を果たすために、引き続き積極的に情報提供を行います。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	情報公開、自己情報開示等の請求に適切に対応	適宜実施(～R7)	全事業所	○	総務
②	情報公開制度運用の実態把握と研修の実施	1回以上実施	全事業所、研セ	○	
③	ホームページ、ブログの記事の更新	適宜実施	全事業所、研セ	○	
④	ソーシャルネットワークを活用したサイトの拡充	適宜実施	総務、研セ	○	
⑤	法人の財務情報、現況報告等の更新	適宜実施	総務	○	

【区分3】 地域との連携および地域貢献への取組

1 地域との連携

311 広報活動の充実					
ホームページで法人の取組や各事業所の様子をリアリティーを持って伝えているほか、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)でも情報発信を行っています。また、各事業所では便りやパンフレットを発行し、事業や活動の様子を伝えています。第3期においてもこれらを継続し、ホームページによる各事業所のブログ記事、法人トピックスによる法人記事の定期的な更新を図るとともに、SNSを通じて各施設や各事業所、法人本部の取組などについて情報発信を行い、地域に向けた広報活動を充実させます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成の理由	所管
①	IT委員会で検証し、必要に応じてリニューアル	1回実施(～R7)	総務	○	総務
②	IT委員会で検証し、SNSを活用した情報発信	1回実施	総務	○	
③	各事業で検証し、定期的な情報発信	1回実施	全事業所、研セ	○	
④	各事業で便り、パンフレットを活用し情報発信	適宜実施	全事業所、研セ	○	

312 交流機会の充実					
各事業において地域との連携機会の充実に取り組んでいます(ホームページでの情報発信、施設だよりの発行、地域団体や学校との交流、地域福祉ネットワークへの参加、災害時連携、施設会議室等の開放、介護者教室の実施等)。 地域包括ケアシステムの基本的理念に基づき、地域住民、関係機関等との交流機会の充実に図り、地域課題の共有、各事業を通じた多様な取組を推進します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	情報発信の機会の充実	適宜実施	デイ、地域	○	サ向
②	地域との交流事業の情報を併設事業所間で共有	実施	全事業所	○	
③	地域住民との連携の機会の確保	2回以上実施	地域	○	
④	全ての年代・多分野の関係機関との連携機会の確保	2回以上実施	全事業所	○	
⑤	ホームページや広報誌などの広報活動	月1回以上実施	全事業所	○	
⑥	避難拠点開設や地域防災訓練	1回以上実施	全事業所	○	
⑦	交流活動後、内容を評価(実施毎)	適宜実施	全事業所	○	

2 地域への貢献

321 介護技術、施設スペース等の地域還元					
介護技術については、区民向けの講座や家族介護者教室の開催、小中学校での高齢者疑似体験や車いす体験などへの職員派遣をしています。施設スペースについては、各施設において関係団体に会議室などを可能な範囲で開放しています。第3期においても引き続き介護技術・施設スペース等の地域還元に取り組めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	特養で講座内容を検証し、区民向け講座の開催	1回実施	特養	○	サ向
②	デイで教室内容を検証し、家族介護者教室の開催	1回実施	デイ	○	
③	小中学校における体験学習へ職員派遣	1回実施	特養	○	
④	地域住民や地域団体を対象に施設スペースの開放を周知	1回実施	特養、デイ	○	

3 ボランティアの充実

331 ボランティアの育成と支援					
各施設・各事業所でボランティアや実習生の受け入れを行い、育成と活動の場としています。 第3期においてはボランティアや実習生の計画的な受け入れと育成を実施し、施設とボランティアの相互ニーズがマッチした適切な活動の機会を提供します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	ボランティアや実習生の担当者を配置	実施	特養、デイ、はつ	○	サ向
②	育成マニュアルと毎年の見直し	見直し	特養、デイ、はつ	○	
③	活動計画(受け入れ計画)の策定	実施	特養、デイ、はつ	○	
④	年1回以上のボランティア懇談会等の開催	1回以上実施	特養、デイ、はつ	○	

【区分4】 効率的な経営と事業基盤の安定化への取組

1 組織体制の最適化

411 ガバナンスの強化に向けた取組					
ガバナンスの強化については、これまで本部事務局が中心的な役割を担ってきました。今後も本部機能を維持するとともに、理事会・評議員会などの意思決定機関の運営を補助し、法人全体の統括、計画進行および財務状況の把握を行い、安定した法人経営を目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	法人全体の統括、計画の進行管理および財務状況の把握	実施	総務	○	総務
②	経営管理の充実にに向けた業務執行役員会の運営	月1回実施	総務	○	
③	課題の共有と解決に向けた経営会議の運営	月1回実施	総務	○	
④	各種職制会議を把握、管理	1回実施	総務	○	

2 企画経営機能の強化

421 中期計画および事業計画の適切な管理					
第1期中期計画、第2期中期計画においては本部事務局がその進行管理を行いました。第3期中期計画においては経営改革担当課が進行管理を担います。各部門は中期計画を連動させ事業計画を策定し、総務課がその進行管理を担います。それぞれ適切に管理を行い、各計画の達成を目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	中期計画の進行管理	適宜実施	法人、総務、経改	○	総務
②	事業計画の進行管理	適宜実施	法人、総務、経改	○	
③	中期計画の中間年の見直し	見直し	法人、総務、経改	○	

422 情報の収集および分析の充実					
各事業における課題など内部情報については、各課ごとに把握のうえ重要なものは業務執行役員会で共有・分析しています。また、関連法制度の改正情報や業界関連情報など外部の情報については随時収集・共有化し、法人経営に影響する外部環境の変化に備えています。第3期計画期間においても引き続き内部情報、外部環境等の情報収集・分析に努めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	業務執行役員会等で内部情報を共有化、検討	毎月検討	総務	○	経改
②	本部会議等で外部環境等の情報収集および分析	適宜実施	経改	○	

3 的確な施設維持管理

431 大規模修繕計画の管理					
5施設の特別養護老人ホーム、橋戸の丘の大規模修繕および建て替えに係る修繕計画の策定が必要です。また、田柄特別養護老人ホームは大規模改修を実施済みですが、本計画期間中に大泉特別養護老人ホーム、関町特別養護老人ホーム、富士見台特別養護老人ホームが大規模改修の時期を迎えます。大泉特別養護老人ホームに併設する大泉ケアハウスの機能転換のタイミングも慎重に検討する必要があります。 大規模改修工事は長期間お客様に不自由な生活を強いるため、お客様の安全な生活が継続できるよう練馬区とも十分に協議しながら、円滑な改修工事を目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	5特養、橋戸の丘の建物・設備修繕計画の策定	実施(～R7)	総務	○	総務
②	大規模改修工事・機能転換工事の調査、基本設計等	※本計画については練馬区と協議のうえで進行予定	総務、特養	※本計画については練馬区と協議のうえで進行中	
③	大泉特別養護老人ホーム大規模改修工事		総務、特養		
④	関町特別養護老人ホーム大規模改修工事		総務、特養		
⑤	富士見台特別養護老人ホーム大規模改修工事		総務、特養		
⑥	大泉ケアハウス機能転換工事の検討		総務、特養		

4 経営基盤の強化および充実

441 収支目標の設定

各事業で事業計画に沿った収入目標を設定し、収支予算書を作成しています。第3期においては、安定的な経営が継続できるように、適切な収支目標の設定と分析を行っていきます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	実績に基づく事業計画の作成、収支目標の設定	実施	全事業所、総務、研セ	○	総務
②	総務課による人件費目標の設定	実施	総務	○	
③	各事業の課題の洗い出しと解決に向けた検討	適宜検討	全事業所、総務、研セ	○	
④	各事業における経営分析と結果の共有化	1回実施	総務	○	
⑤	修繕計画に基づく資金計画の策定	—	総務	—	

442 資産の活用

法人の積立資産については、債券および預金で管理をしています。資金管理運用委員会を中心に、適切な資産運用に引き続き取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	運用できる金融商品の検討	適宜検討	総務	○	総務
②	資金運用規程の見直し	適宜検討	総務	○	
③	本部普通預金の運用の検討	適宜検討	総務	○	
④	適正な資金管理の継続	実施	総務	○	

443 積立金の管理

現在上石神井特別養護老人ホーム、橋戸の丘は毎年積み立てをしていますが、その他の施設については毎年の積み立てを行っていません。

今後は5施設の特別養護老人ホームと橋戸の丘の大規模修繕、および建替えに係る修繕計画に基づき、適切に積立金の管理を行います。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	5特養、橋戸の丘の積立金計画の策定	実施(～R7)	総務、特養	○	総務
②	積立金を予算に反映、適正な管理	実施	総務、特養	○	
③	必要に応じて計画の見直しの検討	適宜検討	総務	○	

5 定員管理および職員管理

451 定員管理

毎年、人件費が増加し法人の経営を圧迫しています。各事業所の人員配置基準の根拠を明確にし、お客様へのサービス提供を担える職員数の管理や予算に基づいた人件費支出の執行が必要です。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	特養、デイ介護士等の業務の精査・検証	—	総務、経改、特養、デイ	—	総務
②	特養、デイ介護士等の人員配置基準を明示	—	総務	—	
③	新たな人員配置基準に沿った進捗管理	実施	総務、特養、デイ	○	

452 職員の管理

職員の能力や技術などを活かすため、希望に基づき積極的に職種変更を行い、キャリアアップにつなげています。

今後も職員のやりがいにつながるような環境を整備し、職員が長く働ける労働環境に向けた改善や、良好なワークライフバランスの推進に取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	職種にとらわれない人材の適材適所の配置	実施	総務	○	総務
②	職員表彰の実施と中小企業表彰の推薦	実施	総務	○	
③	ハラスメント委員会によるアンケートを通じた実態調査	—	ハラ委	—	
④	有給休暇の取得推奨について周知	実施	総務	○	

6 職員の意識改革

461 職員の意識改革

社会福祉法人の経営は年々厳しくなっています。組織を維持・継続させるためには、職員一人ひとりの意識改革が不可欠です。法人全体を意識して、より経営的観点から担当業務や事業を考えることができるよう、より地域福祉の向上に資するサービス提供を実現できるよう、職員の意識改革に向けて引き続き取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	月次データ、経営情報を毎月発信	毎月実施	総務	○	総務
②	改善提案制度の運用	2回実施	法人	○	
③	「理事長との懇談会」の開催	5回実施	総務	×	

【備考】

③ 新型コロナウイルス感染症の影響が収まらず、施設で職員が集合する形での懇談会は開催できませんでした。

462 業務研究の奨励

法人内外の報告会等で、各事業所での実践事例や研究成果を発表してきました。今後も、職場での業務研究を奨励し、日々の貴重な取組にスポットライトが当たる機会をつくります。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	事業、施設単位での事例報告・共有の機会を設定	実施	法人	○	サ向
②	区内の報告会や研修会での事例発表を奨励	実施	法人	○	
③	研究発表会、学術論文誌等での研究成果の発表を奨励	実施	法人	○	

7 事務の効率化

471 事務のOA・電子化

これまで事務の電子化を進めることにより、業務の効率化やサービスの質向上に取り組んできました。「DX(デジタルトランスフォーメーション)」時代となり、経営におけるデジタル技術の活用がさらに求められています。今後も法人として新しい技術を活用し、業務の効率化や、新しい価値の創造が図られるよう、引き続き電子化に取り組めます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	IT委員会で電子化の推進に向け検討	2回以上検討	総務	○	総務
②	電子化対象と解決技術の洗い出し	実施	法人	○	
③	導入プロセスの策定と試行	実施	法人	○	
④	モニタリング	実施	法人	○	

472 経営分析の充実

毎月の経営会議では、月次データおよび施設データの報告と経営分析を行っています。また、決算期には各事業所、各事業における決算分析も継続して行っています。安定した経営のためには、月次決算と分析、課題の検討が重要となるため、引き続き充実化に向け取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	新たな経営分析方法、指標の検討	適宜検討(～R7)	総務	○	総務
②	経営分析力を向上させる研修	実施(～R7)	総務	○	
③	経営分析に基づく課題解決に向けた取組	適宜実施	法人	○	

8 地球環境への配慮

481 環境配慮への取組					
各施設・各事業所で紙類の裏紙使用、両面コピー、集約印刷などに取り組んでいます。今後も水道、電気、ガス、ガソリンなどの節減のほか、壁面緑化、設備や機器更新時のエコ使用製品への切り替え、エコライフチェック運動などの省エネ活動に取り組めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	指針を更新、職員へ周知	実施	全事業所	○	総務
②	各部門の削減目標を設定	実施	全事業所	○	
③	水光熱費の適正な支出	実施	全事業所	○	
④	ごみ減量および再利用に向けた取組	実施	法人	○	
⑤	田柄特養での省エネに関する試験への協力	－	特養	－	

【区分5】 人材確保および育成への取組

1 法人研修体制の充実

511 時代に即した研修項目の充実					
3年ごとに研修計画をリニューアルしています。リニューアルの際には、管理職、職種別の担当者会、外部研修機関等のアンケートやヒヤリングを行い、業務執行役員会を経て研修計画を立案しています。第3期では法人の経営方針、共生型社会への対応などを改めて確認する内容とするともに、外部環境の変化に即したリニューアルを行います。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	情報収集先を開拓し、時代に即した研修の情報収集	適宜実施	サ向	○	サ向
②	経営改革担当課と連携して、研修をリニューアル	実施	サ向	○	
③	リニューアルのためのアンケートとヒヤリング	－	サ向	－	
④	3年ごとに、研修をリニューアル	－	サ向	－	

512 経営管理監督層の育成					
法人の継続性を担保する次世代の経営管理監督層の育成が必要です。これまでは候補者を対象とする選抜研修の開催を通し取り組んできました。今後は経営改革担当課と経営改革本部会議が中心となり、マネジメント層、ミドルマネジャー層の意識の向上に向けて取り組みます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	育成のあり方を経営改革本部会議にて検討	適宜検討	経改、人委	○	経改
②	人材育成委員会を活用し育成の在り方を検討	適宜検討	経改、人委	○	
③	育成について経営改革担当課、サービス向上担当課が検討	検討	経改、サ向	○	

513 実務能力の評価と育成					
これまで法人は新規採用介護士の育成に向けて、スキルアップノートやプリセプター制度等を整備してきました。入職後に定期的にフォローアップする研修体制も整えており、実務能力の向上と定着率の向上に取り組んできました。引き続きこれらを活用し、実務能力の評価と育成につなげます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	スキルアップノートに基づき新規採用介護士を育成	実施	特養、デイ	○	経改
②	プログラム、スキルアップノートの見直し・更新	1回以上見直し・更新	特養、デイ	○	
③	フォローアップ研修の開催	実施	サ向、特養	○	

514 研修企画機能の強化					
平成28年度から4年間、各事業から選抜された職員が、法人の人材育成と研修計画を考える場として人材育成委員会の活動を行いました。第3期では人材育成の在り方の再構築を担う経営改革担当課の方針を踏まえ、外部向け研修の企画・実施部門である研修センター、法人職員の育成を担うサービス向上担当課の研修企画機能を強化します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	研修企画担当組織の役割整理	－	サ向、研セ	－	サ向
②	研修企画担当職員が関連研修を受講	1回以上実施	サ向、研セ	○	

2 法人自己啓発への取組

521 職員の自己啓発の奨励					
自己啓発支援制度として、(1)産業能率大学通信講座受験支援コース、(2)資格取得支援コースを設置し、それぞれ受講費用の助成を行っています。年度によって活用実績にばらつきがありますが、申請が少ない年度には、研修センターから活用促進の発信をしています。計画期間中、(1)の通信講座メニューは定期的に見直しを行い、(2)は活用の案内を強化し、資格取得者の増加を目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	リーフレットや研修ガイドで自己啓発を奨励	1回実施	サ向	○	サ向
②	講座メニューの要望を集約し、リニューアルに反映	—	サ向	—	
③	毎年度、対象者をリストアップし、資格取得を奨励	実施	特養、デイ、訪問	○	

3 法人OJTの充実

531 OJTの充実					
OJTを進めていくうえでは、各現場での取組にばらつきが出ないようにするため、平成29年度に「OJT推進のための指針」を策定し、事業団としてのOJTの定義のほか、具体的な実施方法や留意点について整理を行い、取組を進めました。第3期計画期間中に本指針の運用状況を確認し、課題を整理します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	全職員がOJT推進の指針に基づき職務遂行	実施	全事業所、サ向	○	サ向
②	OJT推進のPDCA	—	全事業所、サ向	—	
③	OJTについて事業や職種単位での課題整理	—	全事業所、サ向	—	
④	事業や職種単位での課題をサービス向上担当課と共有	—	全事業所、サ向	—	
⑤	課題解決に向けた取組	実施	全事業所、サ向	○	

4 法人人材確保の取組

541 法人人材確保の取組					
介護人材、福祉人材の確保が困難な現状があり、特に新規卒者の採用は年々困難さを増しています。令和元年10月から本部に経営改革担当課を設置し、人材確保と育成に向けて新たな取組を開始しました。今後具体的な取組内容と方法を明らかにし、人材確保を進めます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	新規卒者採用事務の効果、効率性向上に向け検討	適宜検討	総務、経改	○	経改
②	求人サイトの有効性を検証、運用の是非を検討	—	経改	—	
③	採用計画を更新	実施	経改	○	
④	人材育成委員会を採用チームとして活用	実施	経改	○	

5 福祉人材育成・研修センターの運営

551 区内事業所の人材育成					
これまで研修センターは法人の地域貢献事業として運営してきましたが、令和3年度からは区の委託事業となり、新たに区民対象の研修も追加の事業となります。また、令和4年度からは障害福祉分野も一体化され、区全体の福祉人材の育成を担うこととなります。より早期の安定した運営を目指します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	委託に伴う一部リニューアル後の研修実施	—	研セ	—	サ向
②	一体化に伴う研修計画の全面リニューアル	—	研セ	—	
③	一体化を活かした研修科目の充実化	実施	研セ	○	
④	一体化について満足度調査の実施	—	研セ	—	
⑤	3年ごとの見直しによる研修リニューアル	—	研セ	—	

552 区内事業所の人材確保

関係団体と共催で、年10回のイベントを開催しています。過去数年間は集客に苦慮しましたが、近年参加者数が戻りつつあります。今後も継続して多くの求職者に参加してもらうための各種広報・周知活動の工夫と、参加者と参加法人の満足度を高める企画に取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	事業計画に沿った人材確保イベントの開催	実施	研セ	○	サ向
②	各種広報・周知活動を工夫	実施	研セ	○	
③	企画内容を工夫し、参加者と参加法人の満足度向上	実施	研セ	○	
④	介護労働安定センターとの連携強化	実施	研セ	○	

553 区内事業所職員のメンタルヘルス

24時間365日相談可能な窓口の設置とメンタルヘルス研修のほか、令和2年度から職員の仕事や職場環境および将来のキャリア設計等についての面談による相談支援を行っています。今後は相談支援のさらなる活用に向けて周知の工夫に取り組みます。

令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	24時間365日の相談窓口の設置	実施	研セ	○	サ向
②	3年ごとの事業内容の見直しと新たな事業者選定	実施	研セ	○	
③	面談の相談窓口の設置と運営	実施	研セ	○	
④	面談の相談窓口活用促進の取組実施と評価	実施	研セ	○	
⑤	メンタルヘルス研修の企画・開催	実施	研セ	○	

【区分6】 事業領域の充実および拡大への取組

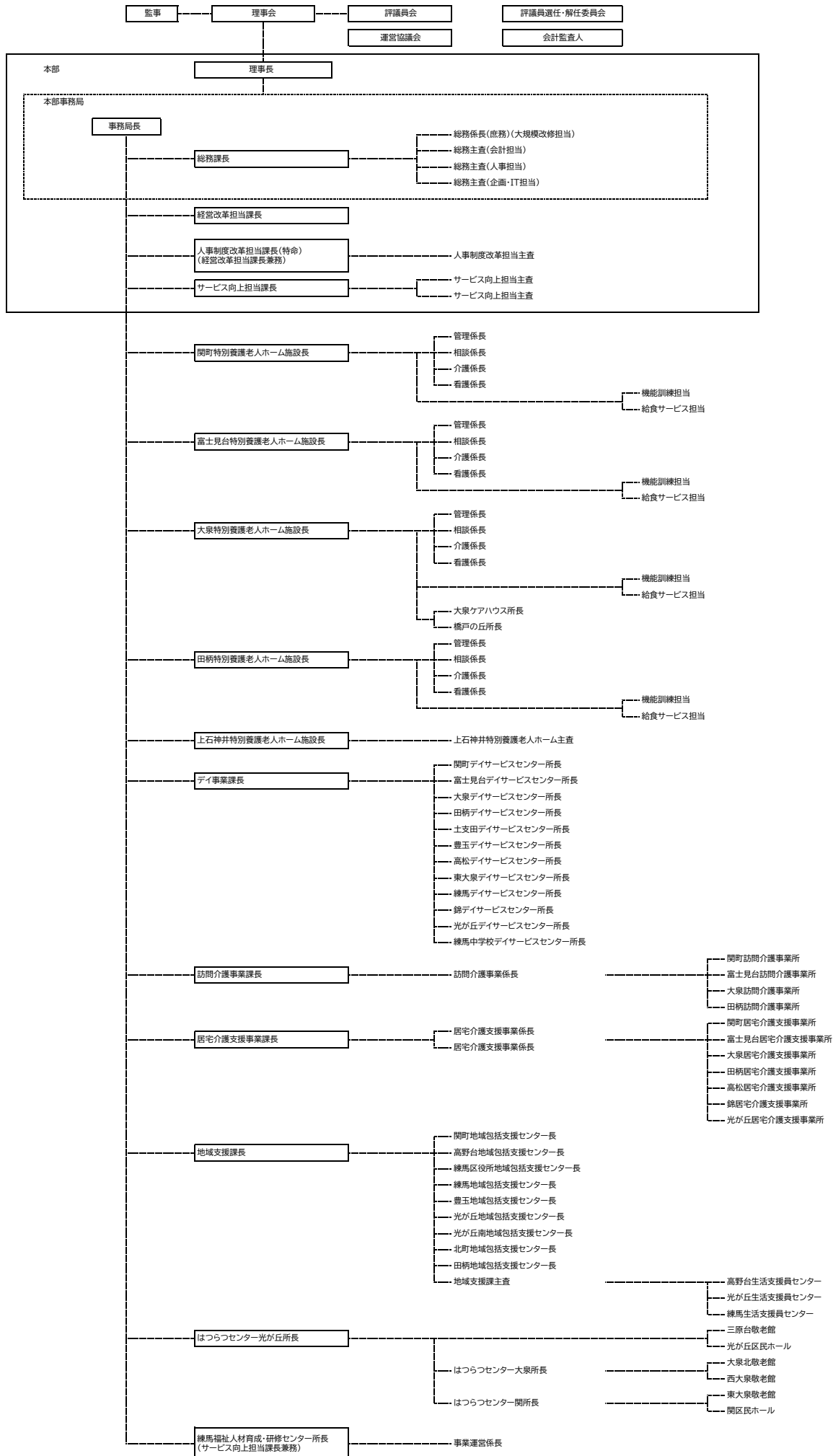
1 事業領域の充実

611 受託継続に向けた取組					
当法人は多数の練馬区事業を業務委託、指定管理者制度により受託運営しています。事業領域を維持するため、定期的に開催されるプロポーザルを通し、受託の継続に向けて取り組みます。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	はつらつセンタープロポーザルに対応	－	総務、経改、はつ	－	経改
②	敬老館プロポーザルに対応	－	総務、経改、はつ	○	
③	デイサービスセンターのプロポーザルに対応	実施	総務、経改、デイ	○	
④	地域包括支援センターのプロポーザルに対応	－	総務、経改、地域	－	
【備考】 ② 新型コロナウイルスのワクチン保管庫として使用されたことにより、大泉北敬老館のプロポーザルが1年遅れることとなったため、令和5年度の実施となりました。					

2 事業領域の拡大

621 拡大に向けた取組					
令和3年度から新たにはつらつセンター関、関区民ホールの運営を開始し、西大泉敬老館でのいきがいデイサービス事業受託を開始します。また、令和3年度中、4年度中には、障害者の受け入れを開始します。法人の継続と経営の安定化に向けて引き続き事業領域の拡大を目指し、各種情報収集を充実させ、該当部門において事業領域の拡大に向けた検討を開始します。					
令和5年度実施計画		達成目標	実施部門	達成／未達成	所管
①	はつらつセンター関、関区民ホールの運営	実施	はつ	○	経改
②	いきがいデイサービス事業受託	実施	はつ	○	
③	短期入所、デイで障害者の受け入れを開始	実施	経改、特養、デイ	○	
④	本部会議にて関連情報の収集・共有化	適宜実施	経改	○	
⑤	該当部門にて新規事業、事業領域の拡大を検討	—	訪問、居宅	—	
⑥	新規事業の開始等検討結果に基づいた対応	実施(～R7)	訪問、居宅	○	

資料編



(2)法人設立の趣旨・沿革

練馬区社会福祉事業団は、練馬区が設置する特別養護老人ホームなどの社会福祉施設を効率的かつ柔軟に運営することで区民の福祉を一層向上させることを目的に、平成4年10月1日に社会福祉事業法(平成12年に社会福祉法に改編)に基づき、練馬区が基本金 500 万円を出資し設立した社会福祉法人である。

平成4年度	10月に練馬区が基本金を出資し設立
平成5年度	区立関町特別養護老人ホーム、区立関町・土支田・豊玉デイサービスセンターの運営業務受託
平成6年度	区立富士見台特別養護老人ホーム、富士見台・高松デイサービスセンターの運営業務受託
平成8年度	区立関町在宅介護支援センター、区立東大泉・練馬デイサービスセンターの運営業務受託
平成9年度	区立錦デイサービスセンターの運営業務受託
平成11年度	区立大泉特別養護老人ホーム、区立大泉ケアハウス、区立大泉・練馬中学校デイサービスセンター、区立大泉・富士見台在宅介護支援センターの運営業務受託
平成12年度	区立田柄特別養護老人ホーム、区立田柄・光が丘デイサービスセンターを他法人から事業譲渡 在宅介護支援センター(土支田・豊玉・高松・東大泉・練馬・錦・田柄・光が丘)の運営業務受託 居宅介護支援事業所(関町・富士見台・大泉・田柄・石神井・光が丘・土支田・豊玉・高松・東大泉・練馬・錦)を開設 訪問介護事業所(関町、富士見台、大泉、田柄)を開設
平成15年度	区からの経営支援を受けない自立した経営体制を確立
平成18年度	区立4特別養護老人ホーム、区立12デイサービスセンター、区立大泉ケアハウスなど、区立施設の運営が業務委託から指定管理者制度へ移行 区立光が丘高齢者センターの指定管理者として管理を開始
平成19年度	地域包括支援センター支所(関町・富士見台・大泉・田柄・豊玉・高松・練馬・錦・光が丘)の運営業務受託
平成20年度	区立敬老館(東大泉・大泉北)の運営業務受託
平成21年度	総合福祉事務所併設地域包括支援センター支所の運営業務受託、練馬介護人材育成・研修センター事業開始

平成23年度	区立特別養護老人ホーム、併設区立デイサービスセンターが民営化され自主運営を開始 区立西大泉敬老館の運営業務受託 区立光が丘区民ホールの指定管理者として管理を開始
平成24年度	区立春日町敬老館の運営業務受託
平成25年度	上石神井特別養護老人ホーム開設
平成26年度	区立三原台敬老館の運営業務受託 都市型軽費老人ホーム「橋戸の丘」開設
平成27年度	光が丘地域包括支援センター運営業務受託
平成29年度	区立はつらつセンター大泉の指定管理者として管理を開始 富士見台特別養護老人ホーム併設在宅介護支援センターおよび錦デイサービスセンター併設在宅介護支援センターが、練馬高野台駅前集会所と北町地区区民館にそれぞれ移転し、高野台在宅介護支援センター、北町在宅介護支援センターとして開設
平成30年度	地域包括支援センター9か所および生活支援員センター3か所の運営業務受託
令和2年度	高松地域包括支援センターが移転し、光が丘南地域包括支援センターに名称変更 春日町敬老館廃止に伴い、運営業務受託が終了
令和3年度	旧区立特別養護老人ホーム建物無償譲受 区立大泉ケアハウスが民営化され自主運営を開始 区立関区民ホールおよび区立はつらつセンター関の指定管理者として管理を開始 練馬福祉人材育成・研修センターの運営業務受託 田柄特別養護老人ホームにて障害者短期入所事業を開始
令和4年度	大泉デイサービスセンターにて共生型生活介護事業を開始
令和5年度	大泉ケアハウス廃止に伴い、自主運営を終了 区立練馬中学校デイサービスセンター廃止に伴い、指定管理業務が終了

(3) 本部・施設概要

●本部

総務課・経営改革担当課・人事制度改革担当課・サービス向上担当課				
所在地	練馬区光が丘6-4-1	電話	6758-0140	FAX 5383-7420
事業開始日	平成4年10月1日	※区立学校教育支援センター併設		
練馬福祉人材育成・研修センター				
所在地	練馬区光が丘6-4-1	電話	6758-0145	FAX 5383-7421
事業開始日	平成21年7月1日	※区立学校教育支援センター併設		

●特別養護老人ホーム(短期入所生活介護含む)

関町	所在地	練馬区関町南4-9-28	電話	3928-8115	FAX 5991-7040
	定員	特別養護老人ホーム70名	面積	〔敷地〕4,176㎡	
		短期入所生活介護10名		〔延床〕4,166㎡	(併設施設を含む)
	開設日	平成5年6月1日			
富士見台	所在地	練馬区富士見台1-22-4	電話	5241-6010	FAX 5241-1760
	定員	特別養護老人ホーム50名	面積	〔敷地〕3,001㎡	
		短期入所生活介護6名		〔延床〕3,021㎡	(併設施設を含む)
	開設日	平成6年6月1日			
大泉	所在地	練馬区東大泉2-11-21	電話	5387-2201	FAX 5387-2144
	定員	特別養護老人ホーム120名	面積	〔敷地〕3,856㎡	
		短期入所生活介護15名		〔延床〕8,203㎡	(併設施設を含む)
	開設日	平成11年4月1日			
田柄	所在地	練馬区田柄4-12-10	電話	3825-1551	FAX 3825-1710
	定員	特別養護老人ホーム100名	面積	〔敷地〕3,973㎡	
		短期入所生活介護8名		〔延床〕4,972㎡	(併設施設を含む)
		障害者短期入所事業1名(空床型)			
上石神井	所在地	練馬区上石神井2-17-23	電話	5903-3051	FAX 5903-3052
	定員	特別養護老人ホーム30名	面積	〔敷地〕2,000㎡	
		短期入所生活介護6名		〔延床〕1,686㎡	
	開設日	平成25年5月1日			

●軽費老人ホーム

大泉ケアハウス	所在地	練馬区東大泉2-11-21	電話	5387-3699	FAX 5387-2144
	定員	50名			
	事業開始日	平成11年4月1日	※大泉特別養護老人ホーム併設		
橋戸の丘	所在地	練馬区大泉町2-9-37	電話	5947-6621	FAX 3978-3711
	定員	20名	面積	〔敷地〕713㎡	
	事業開始日	平成26年12月1日		〔延床〕696㎡	

●デイサービスセンター

関町	所在地	練馬区関町南4-9-28	電話	3928-5030	FAX	5991-7040
	定員	40名				
	開設日	平成5年6月1日			※関町特別養護老人ホーム併設	
富士見台	所在地	練馬区富士見台1-22-4	電話	5241-6010	FAX	5241-1760
	定員	一般40名 認知症対応型12名				
	開設日	平成6年6月1日			※富士見台特別養護老人ホーム併設	
大泉	所在地	練馬区東大泉2-11-21	電話	5387-2201	FAX	5387-2144
	定員	一般、共生型生活介護と合わせて40名 認知症対応型12名				
	開設日	平成11年5月1日			※大泉特別養護老人ホーム併設	
田柄	所在地	練馬区田柄4-12-10	電話	3825-1551	FAX	3825-1710
	定員	40名				
	開設日	平成元年6月1日			※田柄特別養護老人ホーム併設	
土支田	所在地	練馬区土支田2-40-18	電話	5387-6760	FAX	5387-7101
	定員	30名				
	開設日	平成5年6月1日				
豊玉	所在地	練馬区豊玉南3-9-13	電話	3993-1341	FAX	3993-1440
	定員	30名				
	開設日	平成6年1月17日				
高松	所在地	練馬区高松6-3-24	電話	3995-5107	FAX	3995-4825
	定員	30名				
	開設日	平成6年6月1日				
東大泉	所在地	練馬区東大泉5-15-2	電話	5387-1021	FAX	5387-1022
	定員	30名				
	開設日	平成8年6月1日				
練馬	所在地	練馬区練馬2-24-3	電話	5984-1701	FAX	5984-1702
	定員	30名				
	開設日	平成8月10月1日				
錦	所在地	練馬区錦2-6-14	電話	3937-5031	FAX	3937-5033
	定員	30名				
	開設日	平成10年3月1日				
光が丘	所在地	練馬区光が丘2-9-6 光が丘区民センター3階	電話	5997-7706	FAX	5997-2130
	定員	30名				
	開設日	平成元年10月1日				
練馬中学校	所在地	練馬区高松1-24-1	電話	5241-5451	FAX	5241-5460
	定員	15名				
	開設日	平成11年11月1日			※区立練馬中学校併設	

●訪問介護事業所

関町	所在地	練馬区関町南4-9-28	電話	3928-5225	FAX	3928-7126
	事業開始日	平成12年4月1日		※関町特別養護老人ホーム併設		
富士見台	所在地	練馬区富士見台1-22-4	電話	5848-5801	FAX	3990-2770
	事業開始日	平成14年12月1日		※富士見台特別養護老人ホーム併設		
大泉	所在地	練馬区東大泉2-11-21	電話	5905-5332	FAX	5387-2792
	事業開始日	平成12年4月1日		※大泉特別養護老人ホーム併設		
田柄	所在地	練馬区田柄4-12-10	電話	3825-0025	FAX	5971-2202
	事業開始日	平成12年4月1日		※田柄特別養護老人ホーム併設		

●居宅介護支援事業所

関町	所在地	練馬区関町南4-9-28	電話	3928-5373	FAX	3928-7126
	事業開始日	平成12年4月1日		※関町特別養護老人ホーム併設		
富士見台	所在地	練馬区富士見台1-22-4	電話	5848-5811	FAX	3990-2770
	事業開始日	平成12年4月1日		※富士見台特別養護老人ホーム併設		
大泉	所在地	練馬区東大泉2-11-21	電話	5387-2791	FAX	5387-2792
	事業開始日	平成12年4月1日		※大泉特別養護老人ホーム併設		
田柄	所在地	練馬区田柄4-12-10	電話	3825-0085	FAX	3825-1550
	事業開始日	平成12年4月1日		※田柄特別養護老人ホーム併設		
高松	所在地	練馬区高松6-3-24	電話	6913-2061	FAX	3995-4825
	事業開始日	平成12年4月1日		※高松デイサービスセンター併設		
錦	所在地	練馬区錦2-6-14	電話	6906-5633	FAX	3937-5033
	事業開始日	平成12年4月1日		※錦デイサービスセンター併設		
光が丘	所在地	練馬区光が丘2-9-6	電話	5968-4081	FAX	5968-4085
	事業開始日	平成12年4月1日		※光が丘デイサービスセンター併設		

●地域包括支援センター / ●生活支援員センター

関町	関町地域包括支援センター		
	所在地	練馬区関町南4-9-28	電話 3928-5222 FAX 3928-8411 ※関町特別養護老人ホーム併設
高野台	事業開始日	平成8年5月1日	
	高野台地域包括支援センター		
	所在地	練馬区高野台1-7-29	電話 5372-6300 FAX 3997-6211
	事業開始日	平成12年4月1日	
	高野台生活支援員センター		
	事業開始日	平成30年4月1日	
田柄	田柄地域包括支援センター		
	所在地	練馬区田柄4-12-10	電話 3825-2590 FAX 5971-2201 ※田柄特別養護老人ホーム併設
	事業開始日	平成7年5月1日	
	豊玉地域包括支援センター		
豊玉	所在地	練馬区豊玉南3-9-13	電話 3993-1450 FAX 5946-9181
	事業開始日	平成12年4月1日	※豊玉デイサービスセンター併設
光が丘南	光が丘南地域包括支援センター		
	所在地	練馬区光が丘3-3-1-103	電話 6904-0312 FAX 6904-2902 ※コーシャハイム光が丘第一1号棟内
	事業開始日	平成12年4月1日	
	練馬地域包括支援センター		
練馬	所在地	練馬区練馬2-24-3	電話 5984-1706 FAX 5984-1702
	事業開始日	平成12年4月1日	※練馬デイサービスセンター併設
北町	北町地域包括支援センター		
	所在地	練馬区北町2-26-1	電話 3937-5577 FAX 6906-6877 ※北町地区区民館内
	事業開始日	平成12年4月1日	
	光が丘地域包括支援センター		
光が丘	所在地	練馬区光が丘2-9-6	電話 5968-4035 FAX 3930-1122
	事業開始日	平成12年4月1日	
	光が丘生活支援員センター		
	事業開始日	平成30年4月1日	
練馬区役所	練馬区役所地域包括支援センター		
	所在地	練馬区豊玉北6-12-1 練馬区役所東庁舎5階	電話 5946-2544 FAX 5946-2644
	事業開始日	平成21年4月1日	
	練馬生活支援員センター		
	事業開始日	平成30年4月1日	

●はつらつセンター

大泉	所在地	練馬区大泉学園町1-34-20	電話	3867-3180	FAX	3867-3181
	事業開始日	平成29年4月20日				
光が丘	所在地	練馬区光が丘2-9-6 光が丘区民センター3階	電話	5997-7717	FAX	5997-2130
	事業開始日	平成18年4月1日				
関	所在地	練馬区関町北1-7-2 関区民センター2階	電話	3928-1987	FAX	3928-1800
	事業開始日	令和3年4月1日				

●敬老館

東大泉	所在地	練馬区東大泉7-20-1	電話	3921-9129	FAX	3921-9129
	事業開始日	平成20年4月1日				
大泉北	所在地	練馬区大泉学園町4-21-1	電話	3925-7105	FAX	3925-7105
	事業開始日	平成20年4月1日				
西大泉	所在地	練馬区西大泉3-21-16	電話	3924-9545	FAX	3924-9545
	事業開始日	平成23年4月1日				
三原台	所在地	練馬区三原台2-11-29	電話	3924-8834	FAX	3924-8834
	事業開始日	平成26年4月1日				

●区民ホール

光が丘	所在地	練馬区光が丘2-9-6 光が丘区民センター3階	電話	5997-7712	FAX	5997-9702
	事業開始日	平成23年4月1日		※はつらつセンター光が丘併設		
関	所在地	練馬区関町北1-7-2 関区民センター2階	電話	3928-1987	FAX	3928-1800
	事業開始日	令和3年4月1日		※はつらつセンター関併設		

令和6年(2024年)5月
練馬区社会福祉事業団 本部

〒179-0072
東京都練馬区光が丘6-4-1
TEL 03-6758-0140
