

令和3年度

事業計画書

社会福祉法人 町田真弘会

- ・ 法人本部 総務
- ・ 高齢者グループホーム光の園町田
- ・ 高齢者デイサービスセンター光の園町田
- ・ 高齢者グループホーム光の園おおくら
- ・ 小規模多機能ホーム光の園おおくら

目 次

- ◆基本理念、運営方針、職員行動指針・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3

- ◆社会福祉法人 町田真弘会 中長期運営計画について・・・・・・ p.4 ～ p.6

- ◆令和3年度 法人本部及び各事業所の年間目標について・・・・ p.7 ～ p.8

- ◆令和3年度 各事業所「稼働率」目標について・・・・・・・・・・ p.9

- ◆年間行事計画について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.10 ～ p.11

- ◆人材の雇用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.12

- ◆ICT化・BCPの策定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p.13

- ◆各種会議・委員会・職員研修について・・・・・・・・・・・・・・ p.14 ～ p.16

- ◆地域との交流事業について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p..17

— 基本理念 —

★その人らしく、最後まで、「**ゆっくり、いっしょに、たのしむ**」をモットーに、認知症の高齢者の方々が日々楽しく生活が送れるよう、ご家族様、地域の皆様方と共に支援させていただきます。

— 運営方針 —

①高齢者グループホーム光の園町田

家庭的環境の中で身体的処遇と心の活性化、そして家族の心身の休息を目的に専門的教育を受けたスタッフと共に「**ゆっくり・いっしょに・楽しむ**」をモットーに障害になっても当たり前の生活を送れるよう処遇致します。

②高齢者デイサービスセンター光の園町田

皆様の声に耳を傾け、ご本人様をご自身らしく暮らすお手伝いをさせていただきます。「今日も楽しかった、いい1日だった」と思っていたいただけるような時間の過ごし方・環境の提供をさせていただきます。

③高齢者グループホーム光の園おおくら

家庭的な雰囲気の中で9人を1つの単位とした2つの共同住居で、最大18名の利用者とスタッフが一緒に生活を送ります。掃除・洗濯、日常の買い物や食事の支度など暮らしにかかせない作業をスタッフと一緒にすることにより、安心と充実感のある毎日を過ごしていただけます。またホーム内の生活だけでなく地域のイベントへの参加や、日々の買い物、外食、散歩、ドライブなどで地域の方々とも積極的に交流を図ります。

④小規模多機能ホーム光の園おおくら

「通い」を中心として、要介護者の心身の状態や希望に応じ随時「泊まり」や「訪問」を組み合わせてサービスを提供することで、重度化しても在宅での生活が継続できるように支援を致します。

— 職員行動指針 —

- ・要支援、要介護状態にある認知症高齢者の心身の特性を踏まえて、その方の有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができよう生活全般に渡る援助を行います。
- ・利用者の人格を尊重し、常に利用者や家族の立場に立ったサービスの提供に努めます。
- ・介護の知識と技術のスキルアップに努め、利用者に対し適切なサービスを提供致します。

◆社会福祉法人 町田真弘会 中長期運営計画について

- ・平成 30 年度から計画を打ち出し、令和 3 年度は 4 年目を迎える。

I 目 標

利用者が一人でも多く、終の棲家として利用できるよう、新たに高齢者グループホーム、小規模多機能ホームを立ち上げていくこと。あわせて、職員の質の向上や定着を目指し、研修制度の充実や人事管理制度の見直しをしていく。

また、地域住民の高齢化が進み、今後要介護者がさらに増加することから、地域ニーズを分析し、法人として地域と一体となって、そのニーズに応えられる様検討していく。

II 中長期計画の内容

1.新たな施設の運営

地域密着型の施設である、高齢者グループホーム、小規模多機能ホームこれらの施設運営を考えていきたい。できれば5年位をめどに実施していきたい。

※平成 30 年度に設定した内容

(令和 3 年度計画)

※新型コロナウイルスの影響により計画年度を1年先送りとします。

<実施済み>

平成 30 年度 1 年目 介護人材の確保に向けた動き、職員の正職員化、内部研修の充実化

平成 31 年度 2 年目 介護人材の確保、内部・外部研修の充実化

令和 2 年度 3 年目 新型コロナウイルス等各感染症への対応・BCPの策定

<計画>

令和 3 年度 4 年目 介護人材の確保・マッチング事業を通じた運営場所の選定
サテライト事業所設立の検討

令和 4 年度 5 年目 介護人材の確保・地権者との折衝、行政と協議、基本設計

令和 5 年度 6 年目 介護人材の確保・新規事業所開設に向けた人材教育、営業活動

令和 6 年度 7 年目 新規事業所開設へ

令和 8 年度 9 年目 事業規模 3 箇所の施設で売上 5 億円以上を目指す

以降 ⇒事業所を増やし当面の目標を事業規模 10 億円の法人にする。

令和 3 年度 4 年目

①介護人材の確保

■令和 3 年 1 月よりインドネシアからの海外実習生 2 名を受入。

■令和 3 年 3 月に令和 3 年度受入予定者の面接を実施。

- ・高齢者グループホーム光の園町田にて介護職員として勤務。
- ・施設長・事務長からの認知症介護における知識、技術の研修実施
- ・現場における O J T 制度を通じた指導、教育を行っていく。

- ・日本の文化に馴染めるよう生活全般の指導は総務にて行う。

⇒今後の狙いとしては外国人労働者を上手く活用し各事業所にて配置

	光の園町田(GH)	おおくら(GH)	新規事業所
1年目(令和2年度)済	2名		
2年目(令和3年度)		2名	
3年目(令和4年度)	2名		
4年目(令和5年度)	2名	2名	2名

合わせて、国内での採用強化、福利厚生制度の充実化を図っていく。

②マッチング事業を通じた運営場所の選定

■都の施策

令和7年度末迄に 定員2万人目標

■重点的緊急整備地域

高齢者人口に対するグループホームの整備率が低い地域であって、区市町村の申請に基づき、都が指定する地域。

⇒近隣で該当する地域

八王子市、日野市、立川市、府中市、調布市、多摩市、稲城市

■事業所について

グループホーム3ユニット(定員27名)と小規模多機能型居宅介護の併設施設
都からの補助金

- ・施設を新設する場合 3,750万円×3ユニット=11,250万円
- ・併設加算 1,000万円
- ・地域密着型サービス等重点整備費補助 3,993万円(宿泊者に応じて最大)

③サテライト事業所設立の検討

■令和3年度の介護保険制度改訂に伴い、グループホームにおけるサテライト事業所の設立が可能となった。

又、施設の新設と同様に上記の東京都からの助成金も活用が可能。

町田市へサテライト事業所の設立を提案していきたい。

2.人事労務・給与制度(継続)

①働き方改革関連法への対応

- ・年次有給休暇の計画的取得について
→10日以上^の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日・時期を指定し有給休暇を与える。

②管理者層・一般職に対するステップアップ研修の充実

- ・入社後の新人研修を強化 ※原則 常勤職員に対し入社日に実施

→マナー研修、倫理研修、法人概要の説明、認知症基礎研修

・一般職員

→実践者研修への参加を促す。

介護福祉士、介護支援専門員の資格取得支援（助成金、休暇）

・管理層・リーダー層に向けた研修

→実践リーダー研修への参加を促す。

地域や東京都における職務に関係する研修を積極的に実施してもらう。

③職員の定着化へ向けた取り組み

・常勤契約社員については、勤務継続1年以上を経て取り決める評価及び面接を通過したものは皆正職員化する。

・勤続8年以上で介護福祉士の資格を持っているものに対して、特定処遇改善金を毎月の給与に上乘せする。

④施設職員に向けた感染症対策と研修を行う。

3.地域ニーズの把握

町田市では今後、高齢者が増加することが予測され、地域ニーズの把握に努め、地域住民や関係機関・団体との連携を強化しつつ、地域によりそって法人としてさらに関与できることを模索していく。

令和3年度（計画）

今後、法人として、地域での高齢者や認知症で困っている方に対して専門的な知見を持って対応し問題の解決にあたる必要がある。これに対しては多くの他職種との連携が不可欠である。地域との繋がりを深め、困っている方を見つけ高齢者支援センター等につなげられるような仕組みを作っていきたい。

町田市高齢化率 **27.09%**（令和3年1月末時点）※昨年度は **26.87%**

地域関係機関・団体との連携について

- ・鶴川地域社会福祉法人連絡会
- ・町田市グループホーム連絡会、通所介護連絡会、小規模多機能連絡会
- ・町田市認知症カフェ連絡会
- ・真光寺町内会、大蔵町内会 ・警察、消防関連

◆法人本部及び各事業所の年間目標について

①法人本部

- ・各事業所と連携し目標予算達成を達成する。
- ・年間スケジュール（別紙）をたて、事業計画の進捗確認、修正を行う。
- ・各種会議（web）、書類、業務等の効率化を図るためICTの整備を行う。
- ・SNSを活用した広報、採用活動の強化
- ・研修体制の強化及び、サービスの質の向上
- ・職員の定着に向けた福利厚生面の充実化。
- ・海外実習生の教育体制の整備、受入体制の強化。
- ・事業運営の適正化に向けた内部監査の実施。
- ・感染症対策を含めたBCP（事業継続計画）の策定。
- ・感染症対策、必要備品の確保。

②高齢者グループホーム光の園町田

- ・年間稼働率 目標 96%以上
- ・利用者の現状維持と利用者の個々の想いに寄り添い職員も一緒に楽しめるようにする
- ・利用者の身体状況、認知症の進行具合を把握し日々の変化に対応したケアを行う。
- ・ご家族への定期的な連絡、又、ご家族と利用者の方が一緒に過ごせるような環境を作る。
- ・グループホームチームケアの徹底 ※情報共有、職員間のコミュニケーションを図る。
- ・リーダー層になれるような人材の育成強化。
- ・新人スタッフに対するOJT体制の構築。
- ・施設内における感染症対策の徹底。
- ・施設内外の美化運動の徹底。
- ・事業継続運営のための利用待機者の確保。
- ・施設が老朽化してきているため、施設内外の整備を行う。

③高齢者デイサービスセンター光の園町田

- ・年間稼働率 65%以上 月平均利用者数 300名以上
- ・年間を通じた月登録者数 35名以上
- ・居宅支援事業所のケアマネージャーとより密接な連携を図り、ご本人のみならずレスパイトケアも含めてご自宅で地域の一員として生活して頂けるケアを目指す。
- ・生活相談員を中心とした毎月1回の営業会議、日々のカンファレンスを通じ情報を共有し営業目標をたて、統一したケアを実践する。
- ・居宅支援事業所への積極的な営業活動が行いづらいい中で、既存の居宅支援事業所との関係をより密にし新規利用者獲得と稼働率維持に努める。
- ・生活相談員を主としたリーダー層の人材育成として相談業務全般の指導・スキルアップ。また、職員全体のモラルやケアの質の向上を図る。
- ・施設内における感染症対策の徹底。

④高齢者グループホーム光の園おおくら

- ・年間稼働率 目標 96%以上
- ・利用者の現状維持と利用者の個々の想いに寄り添い職員も一緒に楽しめるようにする
- ・利用者の身体状況、認知症の進行具合を把握し日々の変化に対応したケアを行う
- ・認知症の進行の緩和と出来る事の維持
- ・利用者の状態に合わせた企画、イベントの提供
- ・ご家族への定期的な連絡、またご家族と利用者が一緒に過ごせるような環境を作る
- ・グループホームチームケアの徹底、認知症のスキルアップ
(情報共有、職員間のコミュニケーションを図る)
- ・リーダー層になれるような人材の育成強化
- ・新人スタッフに対する OJT 体制の構築
- ・職員の定着率をあげる
- ・事業継続運営のための利用者待機の確保
- ・施設内における感染症対策の徹底
- ・感染症対策をしての地域との交流

⑤小規模多機能ホーム光の園おおくら

- ・利用者の年間登録率 86% (月平均 25 名) を目標とする。
- ・ケアプランを読み解き、具体的な支援内容を考える職員を育成する。
- ・職員一人ひとりが、報告・連絡・相談を適任者に行うようにする。
- ・東京都認知症リーダー研修を 2 名受講させ、チームケアを高める。
- ・高齢者グループホームの待機者を含めた新規利用者の獲得を目指す。
- ・施設内における感染症対策の徹底。
- ・新事業所もしくはサテライト事業所設立の模索。

◆令和3年度 各事業所「稼働率」目標について ※令和2年度は見込み

①高齢者グループホーム光の園町田

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度（目標）
稼働率	97.8%	98.8%	97.0%	96%

・目標達成に向けた行動指針

各事業所と連携をとり待機利用者の確保に努める。入居相談がスムーズに行えるよう各居宅支援事業所への営業、空室情報の提供をこまめに行う。また、利用者の事故等を防ぎ入退院がないように注意する。

②高齢者デイサービスセンター光の園町田

※登録定員は年度末3月時の数

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度（目標）
稼働率	64.7%	65.5%	67%	65%
登録人数	34名	32名	34名	35名以上

・目標達成に向けた行動指針

生活相談員を中心とした営業会議を毎月1回行い、その中で情報共有し、既存の居宅のケアマネージャーとの連絡をより一層密なものにし、新型コロナウイルスの感染状況、対策の動向に注視しながら新規の居宅への営業も計画的に行う。

③高齢者グループホーム光の園おおくら

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度（目標）
稼働率	96.5%	99.2%	99.2%	96%

・目標達成に向けた行動指針

待機利用者の確保、利用者の事故等を防ぎ入退院がないように注意する。

④小規模多機能ホーム光の園おおくら

※月の平均登録者数は日毎の登録人数にて算出。

※登録利用者が入院した場合、医療保険扱いとなるため、利用日数に含めないものとする。

	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度（目標）
月平均登録者数	21.77人	23.4人	23.29人	25.0人
登録率	87.1%	93.5%	87.6%	86%

・目標達成に向けた行動指針

役職者が、職務の範囲を広げ、中堅・新人を問わず、各職員がケアの質向上に必要な考えを発言できる場をつくる。そのために役職者の方から一般職員に声をかけ、サポートをしていくことを意識づけなければならない。但し声はかけるが、具体的な支援内容等はケアプランをもとに各自に考えさせること。東京都認知症リーダー研修受講者は、責任をもってチームをけん引しなければならない。新設の事業所を模索するため、各職員が和をもって人材育成を行っていくことを念頭におくことを行動指針とする。

◆年間行事計画（各事業所）について

令和3年度 上半期（R3.4月～9月）

	GH町田	デイ	GHおおくら	小規模
4月	桜花見(ドライブ) 食事レク 避難訓練	鯉のぼり制作 車窓より桜見学	運営推進会議 桜花見(ドライブ) 桜餅作り	花見ドライブ 食事レク 誕生会
5月	運営推進会議 柏餅作り 畑(夏野菜作り) 庭先食レク(BBQ)	母の日プレゼント制作 春の運動会(室内)	新緑ドライブ 柏餅作り 畑(夏野菜作り) 庭先食レク(BBQ)	バーベキュー 食事レク 誕生会
6月	紫陽花ドライブ 食事レク	父の日プレゼント制作 紫陽花制作	運営推進会議 紫陽花ドライブ	あじさい見学(麻溝公園) 食レク 誕生会
7月	運営推進会議 七夕 流しソーメン 食レク(土用の丑の日)	七夕飾り制作 夏の壁画作り	七夕 流しソーメン 花火大会	食レク(土用の丑の日) 食レク(七夕・流しソーめん) 誕生会
8月	町田夏祭り 花火大会	夏祭り 土用丑の日	運営推進会議 おおくら夏祭り 夏野菜収穫大会	納涼祭(花火) 食レク 誕生会
9月	運営推進会議 お月見 BBQ 秋の味覚狩り	そばの花見学 敬老会 飯守神社子供神輿	花火大会 庭先食レク(サンドイッチ祭り) 流しソーメン	敬老会 食レク 誕生会

令和3年度 下半期 (R3.10月～R3.3月)

	GH町田	デイ	GHおおくら	小規模
10月	秋刀魚パーティー 避難訓練(消防) もみじ見学	避難訓練 紅葉見学 家族会	運営推進会議 庭先食レク(ちゃんち ゃん焼き) ミニ運動会 音楽祭	音楽会 食レク 誕生会
11月	家族会 運営推進会議 鶴川ふれあい祭り 紅葉狩り 芋ほり	菊花展 芋掘り お芋調理レク	家族会 避難訓練 庭先食レク(さんま) 光の園町田芋掘り 紅葉ドライブ	いちょう狩りドライブ 食レク(焼き芋) 誕生会
12月	クリスマス会 大晦日 イルミネーション 冬至(ゆず湯)	クリスマス会 冬至(ゆず湯) 年越しそば	運営推進会議 クリスマス会 イルミネーション 大晦日	クリスマス会 食レク 誕生会
1月	運営推進会議 正月初詣 七草粥・鏡開き どんと焼き	正月初詣 七草粥・鏡開き どんと焼き	正月ドライブ 七草粥・鏡開き どんと焼き	初詣 食レク 誕生会
2月	節分 恵方巻きづくり	節分 バレンタインチョコ 作り お楽しみ会	運営推進会議 節分 (豆まき・恵方巻) 避難訓練	梅見ドライブ 食レク 誕生会
3月	運営推進会議 ひな祭り 梅のお花見(薬師池 公園)	ひな祭り 梅のお花見 春の制作	ひな祭り 春彼岸(おはぎ作り) 梅見ドライブ	ひなまつり 食レク 誕生会

◆人材の雇用について

①契約職員の正職員化について ※継続

- ・常勤契約社員については、勤務継続1年以上を経て取り決める評価及び面接を通過したものは皆正職員化する。
- ・介護職員処遇改善加算の交付の仕方について
→毎月の基本給に一部含む。毎月の処遇改善金として支給（資格手当・運転手当含む）
夏季・冬季の一時金として支給
- ・人件費率（69%以下）を目指す

②研修体系の整備について ※継続

- ・新人研修・・・配属前研修、OJT体制の構築等。
- ・一般職員研修・・・新人スタッフへの教育方法研修。認知症ケアのスキルアップ研修。
勤続2年以上勤務者に対して実践者研修受講。
- ・Web研修・・・ZoomやYoutubeなどWeb会議や動画を活用して研修を行う。

③人材の募集について ※継続

- ・ハローワークでの定期的な求人募集。合同面接会、各種面接会へ参加し活動を行う。
- ・求人広告における採用活動（ネット媒体、紙媒体）
- ・ホームページ上における採用ページの強化。モバイル対応。

④外国人労働者の雇用について

- ・ワールドケア組合での取組
- ・2021年1月より2名の外国人技能実習生の受入済み。
- ・2021年3月に更に2名の技能実習生の面接を行い、2021年度中の雇用を行う。

⑤新卒採用について

- ・2021年度卒の大学生を対象にした採用活動
2021年6月頃まで 近隣諸大学のホームページ上に求人登録を行う
- ・2021年卒の高校生を対象にした採用活動
2021年5月に高卒採用活動向けのハローワーク説明会に参加
同6月～8月迄 各高校へPR、9月～ 職場実習
10月以降～採用に向けた面接等を行っていく。
※2020年卒業の新卒者1名が2021年4月より光の園おおくらにて配属決定。

⑥近隣諸大学の大学生短期雇用について

- ・国士舘大学、和光大学、桜美林大学、田園調布学園へ短期アルバイトの募集を出す
- ・ホームページ、掲示版等にて短期アルバイトの募集

◆ICT化について

○平成31年度 導入に向けた調査・研究

○令和2年度 試験的な実際の導入

・光の園おおくら 防犯カメラの設置

・各事業所 写真等の撮影や相談業務に対応するため iPad を導入

・新型コロナウイルス対策として各種会議を Web 会議にて実施。

※iPad、カメラ付き PC、Zoom 会議システムの導入

○令和3年度 ICT機器導入の推進

・将来的な記録システム、見守り機器導入も視野に入れながら、各事業所における wi-fi 環境の整備を行う。

・相談業務、ブログ、会議については iPad を活用していく。

・事務（給与計算・会計・労務管理）作業の効率化について

→タイムカードのシステム化、労務・会計管理のソフト導入を検討

・身体的な負担削減について

→機械を用いた、利用者の移乗時における職員の身体的負担削減等。

→パワースーツの試験的な導入（1台10万ほど）

・利用者の支援体制強化について

→見守り支援サービス（センサーマット等）、入浴（機械浴）の検討

◆BCP（事業継続計画）について

・令和2年度に BCP を策定。

①新型コロナ対策向け

②地震、災害対策向け

⇒上記2点について、職員への周知、研修を行うとともに BCP の中身を精査し必要に応じて見直し、修正を行っていく。

◆職員定例会議、各種外部会議、委員会について

各事業所・・・スタッフ会議 毎月1回

主任会議・・・毎月1回 ※事例検討、リーダー層への研修

管理者・ホーム長会議・・・毎月1回 ※各事業所の報告、情報共有

サービス毎の連絡会 GH連絡会・小規模連絡会・通所連絡会

地域ケア会議（不定期開催）多職種連携会議（3箇月に一度）

鶴川圏域社会福祉法人連絡会（不定期開催）

※各種会議においては新型コロナウイルスの感染状況を鑑みて参加中止や
Web会議等にて代用する。

<委員会活動>

最低でも2ヵ月に1度開催 ※Web会議を活用

目的：事業所間でスタッフに横のつながりを築いてもらう。

スタッフが主体的に行動する事で、自身で考え行動する力を身に付けてもらう。

① 事故・防災委員会

⇒避難訓練は各事業所で行う。防災用品の確認。

ヒヤリハットやアクシデントシートの統計と対策など。

② 研修委員会

⇒各事業所にて研修を行ったり、WEB研修（ZOOM）などを使って全体で研修を再開する。

③ E c o クリーン委員会

⇒内部監査までに施設内の美化清掃を徹底する。7月からのゴミ袋有料化に向けて事業所で工夫などを行っている場合は情報の共有。リネンの発注の仕方などの見直し。

④ レクリエーション委員会

⇒事業所合同で集まって交流するのではなく、各事業所で行ったことを共有していく。

⑤ まちだ・おおくら交流委員会

⇒スタッフ交流の場、機会、イベント設営。

◆職員研修について

①新人研修

- ・各事業所へ配属する前に研修を行う
⇒法人の理念、法人概要の説明。
ビジネスマナー、電話応対、認知症基礎研修を行う。
- ・新人に対してOJT担当を設け、業務に対して相談、報告が行えるような仕組みを作る
- ・半年に一度のタイミングで新人職員を数名集めた後、施設長研修、認知症に関する研修を行う。※4月・9月

②一般職員研修

- ・施設長研修（年2回）：四大認知症に関わる研修を行い、認知症ケアの理解を深める
- ・虐待研修を行い、日々のケアの振り返り自己覚知を行う。
- ・新人スタッフ教育の仕方を研修にて学んでもらう。
- ・倫理研修（年1回）
- ・入社2年以上のスタッフには外部研修（実践者研修）への参加を促す。

③リーダー層研修

- ・認知症に関わる研修、ターミナル、事例検討
- ・管理者としての役割、心構えについて
- ・中堅スタッフ、新人スタッフの教育の仕方について学ぶ
- ・地域、外部の方々とのかかわり方
- ・自身のさらなるスキルアップに向けたグループワーク
- ・函館あいの里研修

④内部監査

- ・各事業所に対して1年に1回内部監査を行う。
各管理者・リーダー層に事業所運営に関わる法律や仕組みを学び、適切な運営を行えるようにする。又、全職員に対しても介護保険制度化のもとで事業運営がなされている事を把握してもらい、自身の業務での課題発見・スキルアップに向けた支援を行う。

<令和3年度 研修計画（予定）>

- 4月～6月 新型コロナウイルスの対策として Web 研修を主軸に行う
- 7月・・・ 施設長研修（一般）
- 8月・・・ 施設長研修
- 9月・・・ 施設長研修（新人）・内部監査
- 10月・・・ 感染症対策研修
- 11月・・・ 虐待に関わる研修（全職員）

- 1 2月・・・ 施設長研修（一般）
- 1月・・・ リーダー層研修
- 2月・・・ リーダー層研修

※（随時）

- ・新人職員に対する入社日研修
- ・実践者研修（外部研修）
- ・研修委員会による研修プログラム

◆地域との交流事業について

①運営推進会議

■高齢者グループホーム光の園町田（年6回）

- 5月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 7月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 9月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 11月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 1月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 3月 定例会・身体的拘束等適正化委員会・懇親会

■高齢者デイサービスセンター光の園町田（年2回）

- 7月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 3月 定例会・身体的拘束等適正化委員会

■高齢者グループホーム光の園おおくら

- 4月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 6月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 8月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 10月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 12月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 2月 定例会・身体的拘束等適正化委員会

■小規模多機能ホーム光の園おおくら

- 4月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 6月 定例会・身体的拘束等適正化委員会（書面にて開催）
- 8月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 10月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 12月 定例会・身体的拘束等適正化委員会
- 2月 定例会・身体的拘束等適正化委員会

②中学生職場体験・各種実習生の受入

新型コロナウイルス対策として各種実習生の受入については、令和3年度上期は受入中止。下期については状況を見て判断。

③大蔵町内会盆踊り

7月 新型コロナウイルスの状況を見て判断。

④つるかわ学園ふれあい祭り

11月 新型コロナウイルスの状況を見て判断。

<地域における公益的な取り組み>

下記の点については、新型コロナウイルスの感染拡大状況に伴い随時判断し可能であれば実行していく。

- ・各種連絡会を通じた地域における取組
※認知症カフェ、グループホーム作品展示会、キャラバンメイト等

- ・地域への参加と交流

- ・施設内スペースの地域への開放検討について
※畑用地の整備を行い地域との交流スペースを設ける

以上