

# 令和4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4年度 法人本部及び各事業所の年間目標について・・・	p.8 ～ p.9
◆令和4年度 各事業所「稼働率」目標について・・・・・・・・・・・	p.10
◆年間行事計画について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.11 ～ p.12
◆人材の雇用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.13
◆ICT化・BCPについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.14 ～ p.15
◆各種会議・委員会・職員研修について・・・・・・・・・・・・・・・・	p.15 ～ p.16
◆人財育成・職員研修について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	p.16 ～ p.18
◆地域との交流事業、地域における公益的な取り組みについて・・・	p.19 ～ p.21

### <別紙>

- ① 社会福祉法人町田真弘会「新組織図」令和4年4月～
- ② 年間スケジュール

## — 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、ご本人様の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 4 年度は 5 年目を迎える。
- ・令和 2 年度より続く新型コロナウイルスの影響により、計画と実施の状況が大きく変わってきている。よって、中長期計画について令和 4 年度より新たに計画を策定し、実施していく。

**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。

(令和 4 年度計画)

＜計画＞	
令和 4・5 年度 (1 年目 2 年目)	介護人材の確保、内部・外部研修の充実化 介護人材の確保・グループホームバンクを通じた運営場所の選定 サテライト事業所設立の検討・託児施設の設置検討 新型コロナウイルス等各感染症への対応
令和 6 年度 3 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 7 年度 4 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 8 年度 5 年目	新規事業所開設へ
令和 9 年度 6 年目 以降	事業規模 3 箇所の施設で売上 5 億円以上を目指す ⇒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。

①介護人材の確保

■令和 4 年度にインドネシアからの海外実習生を 2 名⇒4 名に増員。

⇒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)	在籍人数合計
1 年目 (令和 4 年度)	2 名	2 名	4 名
2 年目 (令和 5 年度)	2 名	2 名	4 名
3 年目 (令和 6 年度)	4 名	2 名	6 名
4 年目 (令和 7 年度)	4 名	4 名	8 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グループホーム情報バンク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。整備率が0.45%以下の地域が対象となる。

⇒近隣で該当する地域と整備率 ※令和3年2月1日時点

八王子市 (0.26%)、日野市 (0.21%)、立川市 (0.33%)、府中市 (0.37%)、調布市 (0.37%)、多摩市 (0.25%)、稲城市 (0.30%)

⇒町田市についても**現在の整備率が0.38%**となり次期介護保険事業計画ではグループホームの新設も考えられる。2022年の夏頃から、次期計画について町田市の施設整備係の方へアクションを起こしていきたい。

### ■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。

## ④託児施設の設置検討について

### ■企業主導型保育事業について

企業主導型保育事業とは、増加する待機児童の問題への対策の一つとして、2016年4月に内閣府がスタートした制度です。利用者は就労状況に応じて、自治体に保育の必要性を認定してもらうことなく、保育所と直接契約が可能。

この制度は、様々な就労形態に対応した保育所の受け皿を増やし、育児と仕事の両立を促すことを目的とし、条件を満たせば、国から助成金を受けられる。

→人材の確保と保育/仕事の両立という課題を率先して解決するために上記の事業について検討を進めていきたいと考える。

## ⑤新型コロナウイルス感染症対策について

### ■ワクチンの接種について

利用者・職員に対して接種可能な方へは積極的に接種を進める

### ■感染症対策備品の整備

経口薬の活用について、主治医と連携をとっていく。

施設内の除菌、換気、予防に必要な備品については常に1～2ヵ月程の在庫を持ち運営を行う。

## 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。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。

・職員に対して、資格、経験、勤務形態を考慮した上で介護職員支援補助金を毎月の給与に上乘せする。

### ・福利厚生制度の強化

職員定着後を見据えた、職員のための退職金制度の見直し。

施設内における軽食、飲料等の提供等、法人独自の福利厚生を創出する。

### ③パワハラ規程の新設、周知について

・2022年4月1日～中小企業においてもパワハラ防止措置が義務付けとなります。4月1日よりパワハラ防止規定の施行と職員への教育、周知を行って参ります。

### ④5s活動の推進について

・施設内外の美化推進。働きやすい職場環境の構築

・書類や経費の削減に努める

・新たに5s活動推進委員会を立ち上げ、職員含め全員で取り組んでいく。

### 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4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 **27.19%**（令和4年1月末時点）※昨年度は **27.09%**

#### 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
- ・町田市地域密着型サービス事業所各連絡会
- ・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
- ・各種会議の運営、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。
- ・業務の平準化、各種規程やBCP（事業継続計画）の見直し。
- ・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。
- ・待機者確保に向け、営業ツールの拡充（パンフレット更新・営業リストの作成）
- ・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。
- ・サービス担当者会議やカンファレンスを通じて生活相談員のソーシャルワーカーとしての資質向上を図る。
- ・OJTを有効活用した新人教育を行う事で即戦力の育成と、より安心して働ける職場環境を作り、職員の定着率アップにつなげる。
- ・定期的な研修（座学）を行い認知症に対する知識や各種法令等について学び、グループワーク等で意見交換し理解を深める場を作る。
- ・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
- ・施設内外の美化活動

#### 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 81% (月平均 23.5 名) 以上を目標とする。
- ・利用者の状況・状態を考慮した通い・宿泊・訪問サービスの適正化
- ・新人スタッフに対する OJT 体制の構築
- ・医療機関及び老人健康保険施設との関係強化。
- ・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。
- ・外部関係機関への小規模多機能居宅介護の利用に関する啓蒙活動
- ・外部開催のオンライン研修等への積極的参加
- ・施設内における感染症対策の徹底。

◆令和4年度 各事業所「稼働率」目標について ※令和3年度は見込み

①高齢者グループホーム光の園町田

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度（目標）
稼働率	98.8%	97.0%	98.4%	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31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度（目標）
稼働率	65.5%	67%	67%	65%
登録人数	32名	34名	36名	35名以上

・目標達成に向けた行動指針

居宅介護支援事業所の担当を生活相談員に振り分け、利用者の日々の様子や変化、また様々な提案に至るまでの連絡をケアマネージャーと日頃から密に行い利用者の増回や新規獲得に繋げる。また、職員全員が認知症やケアに対する知識を学び理解を深める事で利用者の異変に素早く気づき、介護技術の向上で事故等を未然に防ぐ事で、安定した利用に繋げる。

③高齢者グループホーム光の園おおくら

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度（目標）
稼働率	99.2%	99.2%	96.0%	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31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度（目標）
月平均登録者数	23.4人	23.29人	24.5人	23.5人
登録率	93.5%	87.6%	84.5%	81%

・目標達成に向けた行動指針

利用者のサービス回数の適正化を図り、重度化しても在宅生活を継続していくための支援を必要とする高齢者も受け入れていくため、医療機関や老人保健施設等と連携を密に図っていく。また家庭内における新型コロナウイルスの感染状況等も確認しながら業務にあたる。

◆年間行事計画（各事業所）について

令和4年度 上半期（R4. 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	桜の壁画制作 車窓より桜見学	運営推進会議 桜花見(ドライブ) 桜餅作り	運営推進会議 花見ドライブ 食事レク 誕生会
5月	運営推進会議 こどもの日柏餅作り 畑(夏野菜作り) 庭先食レク(BBQ) 母の日イベント	母の日プレゼント制作 春の運動会(室内) 避難訓練	新緑ドライブ 柏餅作り 畑(夏野菜作り) 庭先食レク(BBQ)	鯉のぼりドライブ 食事レク 誕生会
6月	紫陽花ドライブ 食事レク 父の日イベント	父の日プレゼント制作 梅ジュース作り	運営推進会議 紫陽花ドライブ	運営推進会議 お花見ドライブ 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 扇子作り	七夕 流しソーメン 花火大会 食レク(土用の丑の日)	食レク(土用の丑の日) 食レク(七夕・流しそうめん) 誕生会
8月	納涼祭 花火大会	夏祭り 花火の壁画制作 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(縁日) 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(コロッケ祭り) 流しソーメン	敬老会 食レク 誕生会

令和4年度 下半期 (R4.10月～R5.3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 芋ほり・焼き芋大会	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	菊花展 芋掘り お芋調理レク 薬師池公園紅葉散策	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 書初め	正月ドライブ 書初め 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 恵方巻作り バレンタインチョコ 作り	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 桜餅作り 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

### 【内 部】

#### 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、介護職員支援補助金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
- ・特定処遇改善加算の交付の仕方について  
→正職員（介護職員）で勤続8年以上かつ介護福祉士資格取得者
- ・介護職員支援補助金等の導入に伴い人件費率は上昇。人件費率目標 71%以下

#### ②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。
- ・2022年度に2名の技能実習生を雇用予定。※コロナや世界情勢により時期は未定。

#### ③子育て世代への支援

- ・子育て世代の方が安心、安定して仕事ができるように託児施設の設置を検討する。
- ・育児休暇取得の推進。育児休暇取得後も仕事と家庭の両立が出来るように職場環境を整える。

### 【外 部】

#### ①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。
- ・夜勤専従や、短時間勤務者、派遣や紹介など幅広い働き方が実現できるようにする。

#### ②新卒採用について

- ・2022年度卒の大学生を対象にした採用活動  
2022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
- ・2022年度卒の高校生を対象にした採用活動  
2022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  
※2021年度は面接3名行い、新卒者3名を採用。4月より各事業所へ配属
- ・2022年度卒の専門学校生を対象にした採用活動  
10月に専門学校へ訪問。11月以降の採用に向けて活動していく。

## ◆ICT化について

### ○令和 4年度 ICT機器導入の推進

#### 1) 光の園町田 防犯カメラ設備の設置について

利用者・職員の安全面強化のため令和4年上期中に導入。

#### 2) 複合機の活用について

町田、おおくら拠点における複合機を2021年3月に新調

ペーパーレス化を推進し、複合機でのスキャン⇔PCとの連動をはかる

#### 3) 事業所間における各種データ連携とバックアップ体制の整備

マイクロソフトオフィスのオウクラウドとシェアポイントを活用

オウクラウド：	クラウド上に各PCの電子データをバックアップ可能
シェアポイント：	各事業所に管理権限を付与し、各事業所間におけるクラウド上のフォルダを共有できる。 各種会議の資料や議事録、規程、委員会での資料を共有フォルダに入れることで情報の共有、データの更新が容易になる。

#### 4) 記録

各種記録、規程、会議のフォーマットを統一し平準化をはかる。

統一フォーマットに関しては(3)におけるシェアポイントを活用

#### 5) 相談業務

入居相談時にi-padを活用する。そのために、各事業所の様子をわかりやすく伝えるためにスライドを作成する。

#### 6) 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

#### 7) 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)

#### 8) 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（職員主体）>

■2022年4月

⇒2021年度委員会の振り返り 2022年度委員会メンバーの発表を行う

■開催日2ヵ月に1度開催（全6回）

2022年 第1回5月・第2回7月・第3回9月・第4回11月

2023年 第5回1月・第6回3月

※状況に応じて対面式/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。

■2022年度の委員会は職員への負担軽減と実施内容を実りあるものすべく委員会の数を前年度の5つから4つに集約。

## ■各委員会について



### 5 s 活動推進委員会

- ・整理・整頓・清掃・清潔・躰の5S活動を推進
- ・施設内外の美化、書類関係の整理等



### 介護力向上委員会

- ・介護技術の向上に資する研修、取組を行う
- ・現場における事故、リスクマネジメントに対する取組



### レクリエーション交流委員会

- ・レクリエーションを通じた事業所間の交流、強化
- ・事業所間を通じた職員の交流



### 防災委員会

- ・夜間避難訓練の実施。備蓄品の管理。
- ・災害（地震・水害・台風・感染症）に対する防災の想定、研修

## <委員会（本部主体）>

**感染症対策委員会**：施設内の感染症対策について協議を行う。5月・11月に開催。  
参加メンバーは管理者・ホーム長会議出席者。

**高齢者虐待・身体的拘束等適正化委員会**：運営推進会議メンバーにて2か月に一度開催。

**第三者委員会**：事業所の相談窓口として設置。外部委員2名、内部職員1名。

## ◆人財育成・職員研修について

### ①業務評価・目標の設定について

- ・業務目標評価面談シートの更新及び、目標評価期間を6カ月毎にする
- ・個人目標＋上司が目標を設定する事で職員個々の成長を促す。

### ②職員のモチベーション維持・向上について

#### 1) 企業理念の構築（2022年度中）

- ・ライフイベントの中に「この会社で仕事をする事」が入るような魅力作り



- ・自身の仕事が社会貢献の一助となっていることを感じてもらう仕組み作り

## 2) 研修体制の確立（2022年度6月迄）

- ・法人主体で行う研修の明確化・スケジュール化

## 3) 福利厚生面の強化（2022年度中）

## 4) ロードマップの作製（2022年度9月迄）

- ・年齢や実務経験、取得可能資格、必要研修

## ②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。

### 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

### 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4年度 研修計画>

【本部主体】

時期	対象	内容
4月	管理者・ホーム長	虐待防止に係る研修
5月	管理者・ホーム長	感染症対策に係る研修
6月	管理者・ホーム長	パワハラ等防止研修
6月	主任会議	パワハラ等防止研修
7月	全職員	倫理・理念に係る研修
10月	全事業所	内部監査
10月	管理者・ホーム長	虐待防止に係る研修
11月	管理者・ホーム長	感染症対策に係る研修
通年	主任会議	認知症・ケア・職員の資質向上に係る研修
通年	対象となる職員	各人において必要とされる研修
通年	新入職員	新人研修（入社後）
通年	新入職員	施設長研修（入社6カ月後）

【職員主体】

時期	主催	内容
5月・11月	全事業所	虐待・身体的拘束に係る研修（必須）
6月・11月	全事業所	避難訓練
7月	全事業所	パワハラ等防止研修
10月	防災委員会	夜間避難訓練
毎月	主任会議	リーダー層の資質向上に係る研修
通年	介護力向上委員会	リスクマネジメントに係る研修（転倒・事故等）
通年	介護力向上委員会	介護力の向上に資する研修
通年	防災委員会	防災の意識向上に資する研修
通年	レクリエーション委員会	レクリエーションの向上に資する研修
通年	5s活動推進委員会	5s活動の構築と周知に関する研修

【外部研修】

時期	主催	内容
通年	東京都	認知症介基礎研修（無資格者）
通年	東京都	認知症介護実践者研修（勤続2年以上）
通年	東京都	認知症介護実践リーダー研修（実践者取得後5年）
通年	東京都	防火管理者研修・食品衛生管理責任者研修
更新	東京都	介護支援専門員更新研修
年2回	ブティックス	Care TEX
その他		本人より希望のあった研修。

## ◆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4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>

### ■企業理念の構築

- ・ 対外における社会貢献活動の周知。地域における役割を明確にし、地域に対してより一層の社会貢献を行っていく。

### ■SDGs への取り組み

- ・ 持続可能な社会に向け法人として、下記の取り組みを行うと共に HP へ掲載。

<p><b>3</b> すべての人に健康と福祉を</p> 	<p><b>11</b> 住み続けられるまちづくりを</p> 	<p>～地域で済み続ける支援～高齢者介護施設として認知症介護のプロフェッショナルとして、高齢者の方が認知症になっても、住み慣れた地域で末永く住み続けられるよう支援致します。</p>
<p><b>4</b> 質の高い教育をみんなに</p> 	<p>～職員の質を向上させる環境づくり～ 社内研修のスケジュール化。外部研修の積極的受講をはじめ、個々の経験、スキルに応じて多様な研修体制を整備しています。職員一人一人のモチベーションアップとサービスの質の向上を目的としています。</p>	
<p><b>5</b> ジェンダー平等を実現しよう</p> 	<p>～女性職員の活躍～職員の 60%以上を女性が占める職場であります。そのため女性職員の処遇改善に取り組んでいます。リーダー層以上の職種に占める女性職員の割合は 70%を超えています。今後、働き方への配慮として託児施設の設置を検討していきます。</p>	
<p><b>7</b> エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p> 	<p>～環境に配慮した取り組み～ 介護施設は電気・水道・ガスなどのエネルギー消費が多い場所です。毎月のエネルギー消費料の確認や電球の LED 化（現在 50%）、エネルギー効率の良い電気機器の導入、エネルギー消費の節約を行います。</p>	
<p><b>12</b> つくる責任 つかう責任</p> 	<p>～資源を大切に、地球のために～ 廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を削減いたします。（食品ロス、おむつ、段ボール、ペットボトル等）</p>	
<p><b>17</b> パートナーシップで目標を達成しよう</p> 	<p>～地域全体で支える～ 近隣の町内会や地域住民の方々、地域の高齢者支援センターをはじめとする医療、介護、障害福祉施設と連携して地域の高齢者を支援します。</p>	

■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