

令和 6 年度

事業報告書

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

- ◆社会福祉法人 町田真弘会 令和6年度 総括・・・・・・・・・・・・・・・・ p.3 - p.5

- ◆社会福祉法人 町田真弘会 中長期計画の進捗状況について・・・・・・・・ p.5 - p.7

- ◆令和6年度 法人本部及び各事業所の年間目標に対する達成状況・・・・ p.8 - p.12

- ◆令和6年度 各事業所「稼働率」目標に対する達成状況・・・・・・・・ p.13

- ◆年間行事計画 実施報告について・・・・・・・・・・・・・・・・ p.14 - p.15

- ◆人材の雇用、ICT、BCP について・・・・・・・・・・・・・・・・ p.16- p.17

- ◆職員定例会議、各種外部会議、研修、委員会の実施状況について・・・・ p.18 - p.19

- ◆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.20

- ◆社会福祉充実計画に関して・・・・・・・・・・・・・・・・ p.20

【総括】

①法人

<稼働率・売上に関して>

令和 6 年度の稼働率について高齢者グループホーム光の園町田・高齢者グループホーム光の園おおくらともにご利用者の入れ替わりが少なく、安定した運営ができた 1 年でした。一方、高齢者デイサービスセンター光の園町田、小規模多機能ホーム光の園おおくらでは、ご利用者の入院や、夏の酷暑の時期に在宅生活の継続が難しくなり施設入所される方の退所等があり、入れ替わりが多い 1 年でした。令和 7 年度へ向けてはグループホームの安定した運営を維持し、待機者の確保に向けた取り組みを継続します。また、夏の酷暑に対する対策を強化し、利用者様が安心して在宅生活を続けられるよう支援します。そして、入院が必要な利用者様への迅速な対応と、退院後のケアを充実させるための医療機関との連携を強化してまいります。

	令和 6 年度	令和 7 年度	増減	前年度比
売上	331,521,291	353,332,731	21,811,440	106.5%

<事業継続に関して>

BCP の訓練、計画の修正、職員への周知を行いました。訓練においては実際に災害がおきてからの連絡体制、どのくらいの時間で復旧に向けた動きが行えるかを確認いたしました。災害はいつ起こるかわかりません。有事の際、迅速に動けるよう引き続き対策を行ってまいります。

<衛生管理について>

施設内における基本的な感染症対策、衛生用品の確保、従業員及び利用者の体調管理を行って参りました。夏場にグループホームでコロナの感染が見られましたが、重症化することなく沈静することができました。流行時には面会制限を設け、ご家族にもご協力をいただきました。医療機関との速やかな連携の下、二次的な感染、重症化等は抑えることができます。こちらも引き続き施設内の除菌、手洗い、マスク等の対策を続けてまいります。

<人材不足に関して>

令和 6 年度は夜勤時間の変更、働きやすい職場環境作りに注力いたしました。昨年度と比べて離職率は低下しております。課題としては入社後 1 年以内のパートタイム勤務の方の離職が多いことがわかりました。今後は入社後の人財育成、研修等に力を入れて参ります。人財の確保は厳しい状況ではありますが、令和 6 年度末には新卒高校生を 3 名採用することができました。技能実習生、特定技能の方も一人で一通りの業務を担っていただき貴重な人財として活躍いただいています。

②高齢者グループホーム光の園町田

令和6年度は、2名の利用者様の入れ替わりがありました。年間稼働率は98.1%と目標の96%を上回る結果となり安定した運営が行えました。ご利用者のおよそ半数が入居されてから10年を迎えます。長期間にわたり利用者様が施設を利用していることは、施設の良い環境であり、利用者様一人ひとりに対する個別のケアが充実できているのだと考えます。職員も在職10年を超える人財も多く活躍していただいていることも安定したサービスができていく要因です。令和7年度へ向けては技能実習生、新卒者、新規入職者もおりますので、ホーム全体で職員の質を高めて行けるよう人財の育成に力を入れてまいります。

③高齢者デイサービスセンター光の園町田

令和6年度の利用者様の延べ人数月間平均は290名、年間稼働率60%、年間を通じての登録者数の月平均31名と、年間目標の稼働率65%、登録者数35名を下回り、ほぼ前年並みの結果となりました。重度の方の施設入所が進む中で利用者様の入れ替わりが進み、要介護1・2の方が7割近くになり、お元気に動ける方が増えた事で今までよりも施設内行事や外出、散策等の外出行事も活発に行なっています。また、今年度から教員を目指す大学生の社会福祉施設介護等体験の実習生の受け入れを再開しました。約半年間にわたり11校、50名の学生を受け入れ、若い学生と一緒に皆さん刺激を受けながら普段とは違う雰囲気を楽しんで過ごされました。

④高齢者グループホーム光の園おおくら

令和6年度は、3名の利用者様の入れ替わりがありました。年間稼働率は97.6%と目標の96%を上回る結果となり安定した運営が行えました。光の園おおくらでははじめてとなる技能実習生2名を迎え、手探りながらも若い力でホームに活気を与えてくれました。職員の経験年数も浅い方が多い中ですが、「ゆっくり、いっしょに、たのしく」をモットーにご利用者様から認知症ケアを学び成長していております。BBQや外出行事なども定期的に行っており、令和7年度へ向けてよりアクティブにご利用者様と職員が楽しめる企画を行ってまいります。

⑤小規模多機能ホーム光の園おおくら

令和6年度は、登録利用者数こそ伸び悩んだが、利用者の状態と要介護度を適切にするため区分変更申請を行い、平均要介護度が0.5と大きく上がりました。そのため年間目標に売上数値を明確にしていなかったが、前年同様の売上数値が見込まれました。また、新規利用者が短期間で入院やサービス終了となり、思うように登録人数を伸ばせなかった1年でした。現在、要介護④と⑤を合わせると7名おり、要介護度は高く宿泊率も高い状況です。一方で宿

泊が多くなる代わりに【訪問】は減少傾向に。利用者全体の役半分以上が【訪問】を利用しているが、一人あたりの訪問回数が多く、利用終了となると月算 200 回を超えなくなる可能性も十分にあります。また要介護度が高いからこそ在宅生活が限界を迎えている利用者も多く、近い将来大きく利用人数が減る可能性があります。令和 7 年度は営業面を強め、見学などから利用につなげる動きをいっそう行って参ります。

◆社会福祉法人 町田真弘会 中長期運営計画について

【令和 6 年度の取り組み】

①介護人材の確保

1) 職員の状況について

令和 7 年 4 月 正職員への登用人数 ⇒ 1 名

総職員数 (令和 7 年 4 月現在) 63 名

※正職員 30 名・契約社員 9 名・パートタイム 24 名

<入退職状況>

	入職		退職		
	契約社員	パート	正職員	契約社員	パート
GH町田	0 名	2 名	0 名	0 名	3 名
デイ	0 名	3 名	0 名	0 名	1 名
小規模	0 名	2 名	1 名	0 名	2 名
GHおおくら	0 名	1 名	1 名	0 名	4 名
離職者 (全体)	12 名		離職者 (正職員) 2 名		

②グループホーム情報バンクを通じた運営場所の選定

<グループホーム>

・第 9 期介護保険事業計画においては町田市でグループホームの公募を行っています。2026 年度の開設に向けて、地主の方と協議を重ねましたが建築資材の高騰等の要因で交渉していた土地でのエントリーが難しい状況になりました。引き続き公募、候補となる土地を探していきます。

<小規模多機能>

・国立市の案件があり、市役所を訪問し協議を行いました。人口動態、導線、小規模多機能型ホーム単独での運営では収支が合わないことからエントリーは見送りました。

・港区の芝浦港南地区において小規模多機能ホームの公募があり、説明会に参加。こちらに関してはエントリーを行っています。結果は令和 7 年度の夏季にわかる予定です。

③サテライト事業所設立の検討

現在、人材不足の課題を解決することが喫緊となっています。サテライトの検討を引き続き行ってまいります。

④職員寮の設置検討について

真光寺エリアにおける 1 棟貸しのアパート等を探しましたが、希望に合うような条件の物件がありませんでした。今後の検討としては、現在、調整区域となっている農地として活用している箇所を宅地の方へ登記できないかを行政と相談し、施設内に職員寮を設置できないか進めていきます。

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は 5 類への引き下げに伴い、任意での接種となりました。

- ・感染症対策備品の整備

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 ヶ月程の在庫を持ち運営を行うことができました。

2.人事労務・給与制度

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 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年 5 日、時期を指定し有給休暇を取得してもらいました。

②職員の定着化へ向けた取り組み

- ・グループホームにおける勤務形態の変更

夜勤の入り時間を 1 時間半繰り上げ、月計算で +2 日分の休日を設ける。

職員がまとまって休みを取れるようになりました。

- ・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。⇒令和 6 年度に 1 名の

- ・物価上昇、最低賃金の向上等を加味して令和 6 年度 4 月以降の賃金についてベースアップを行う。

⇒ベースアップ及び調整手当を設けました。また東京都の住宅支援補助金制度にも申請を行い、一人あたり経験 5 年以上月額 1 万円、経験 5 年以下月額 2 万円を支給することができました。

- ・特定処遇改善金及びベースアップ等支援補助金は介護職員処遇改善金へ一本化する。

⇒令和 6 年 6 月より 1 本化し職員へ支給しています。

- ・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。

⇒職員向け退職金規程を作成し、令和 7 年度第 1 回理事会、評議員会にて審議を賜ります。東京都社会福祉協議会従事者共済会とは別に法人独自の退職金制度を設けています。

③パワハラ規程の新設、周知について

パワハラ防止規定の施行と職員への教育、周知を行いました。

④ 5 s 活動の推進について

5 s 活動推進委員会を設置し、施設内外の美化推進及び働きやすい職場環境を目指し書類の整理、電子化を行いました。

3.地域ニーズの把握

令和 6 年度はコロナ前の状況を取り戻すことができました。施設内における納涼祭や家族会も再開することができています。地域のお祭りや、行事なども再開されています。ただし、高齢化が進んでいることから、自治会や地域諸団体においても地域を引っ張る力が弱まっているように感じます。地域と連携をとり、地域課題の解決に取り組んでまいります。

◆法人本部及び各事業所の年間目標（令和6年度）に対する結果

①法人本部

1) 各事業所と連携し目標売上予算達成を達成する。

⇒達成 売上予算+21百万円

2) 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。

⇒年度が始まる前に年間スケジュールをたてた事により各会議、各事業所との連携がスムーズに行えました。また、月1回の管理者ホーム長会議により、各事業所における事業計画・予算進捗状況の確認も随時行うことができました。

3) 書類、業務等の効率化を図るためICTの整備を行う。

⇒入居相談、家族とのWeb面会、社内Web会議と多岐に渡り活用しています。事業所間の電子ファイルのやり取り、会議の資料をクラウド上で共有しています。

4) SNSを活用した広報、採用活動の強化

⇒施設内の様子をブログにてお伝えしています。採用面におけるSNS活動については世代別にターゲットを絞り、各世代に有効なSNSの調査を行いました。法人HP採用ページに様々な世代の方に見てもらえるよう、職員の声を載せています。

5) 研修体制の強化及び、サービスの質の向上

⇒研修計画に沿って本部から発信する研修、毎月、個々が自ら研修内容を考え発表する場を設けました。

6) 職員の定着に向けた福利厚生面の充実化。

⇒10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年5日、時期を指定し有給休暇を取得してもらいました。

7) 海外実習生の教育体制の整備、受入体制の強化

⇒技能実習生に対して、生活相談、日本語学習支援を行いました。

技能実習生4名、特定技能2名を現在受入れています。（令和7年4月時点）

8) 事業運営の適正化に向けた内部監査の実施。

⇒9月、10月に全4事業所に対して内部監査を行いました。職員の質の向上と事業所運営の適正化に寄与できたと思います。

8) 生産性の向上、各種規程やBCP（事業継続計画）の見直し。

⇒生産性向上委員会を作り、業務の統一とICT化に向けた協議を行いました。

BCPに基づく避難訓練、計画の修正を実施しました。

9)感染症対策、必要備品の確保
⇒感染症対策は継続して行っています。

②高齢者グループホーム光の園町田

- 1) 年間稼働率 目標 96%以上 ⇒ 98.1%達成。

- 2) 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
⇒利用者の方が重度化してきており、その方一人一人に残されている力と想いに寄り添いながら、職員間で話をし、ケアを行っています。各種行事が行えない中で、ホームで行える事を考え行動しました。

- 3) 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。
⇒毎日の申し送り、毎月のスタッフ会議、ケア会議を通じて日々の変化に対応したケアを行えました。

- 4) 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。
⇒6月に家族会を4年振りに開催することができました。BBQを通じてご家族とご利用者様が楽しく交流をされていました。また、面会制限も感染症の流行に合わせてコントロールしています。

- 5) 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。
⇒毎日の申し送り、毎月のスタッフ会議、ケア会議を通じて情報共有をはかり、各種行事や日々の業務の中でコミュニケーションを図りました。

- 6) リーダー層になれるような人材の育成強化。
⇒ホーム長、主任、副主任に対しては利用者の生活指導、利用者生活記録の再編と管理、スタッフの指導・管理の徹底するよう指導を行っています。業務分担を見直し、中堅職員に対して新しい業務を与え、広く業務を覚えさせ、リーダー層の職員には自身の業務をふる事により教える経験、自身の業務の見直し、新しい視点をみつけることを学んでもらっています。

- 7) 新人スタッフに対するOJT体制の構築。
⇒新人スタッフに対しての振り返りシート活用は各スタッフへ周知し必ず行うようにしました。メインをホーム長・主任に置きOJT体制を構築できたと考えます。

- 8) 施設内における感染症対策の徹底。
⇒施設内については換気、除菌はしっかり行えています。

9)施設内外の美化運動の徹底。

⇒外回りに関して、雨の日以外は職員が清掃活動を行ってくれきれいな外観を保つことができました。

10) 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）。

⇒待機者については月1回の管理者ホーム長会議で集約をし、小規模、デイと連携してきました。光の園町田のパンフレットをリニューアルしました。

11) 施設が老朽化してきているため、施設内外の整備を行う。

⇒デイサービスの空調について補助金を用いて入れ替えました。

③高齢者デイサービスセンター光の園町田

1) 年間稼働率 65%以上 月平均利用者数 300名以上

⇒稼働率 60% 月平均 290名

2) 年間を通じた月登録者数 35名以上 ⇒ 月平均登録者数 31名。

3) 生活相談員を中心としたカンファレンスによる情報共有と統一したケアの実践。

⇒月一回の職員会議での事例を用いたカンファレンスや日々の振り返りの中で情報共有ノートを活用し、統一したケアの実践を行った。

4) 新人スタッフに対する OJT の確立とリーダー層の育成。

⇒指導担当職員が日々の業務を通じマンツーマンで指導する事で業務上の指導のみならず新入職員の様々な疑問や悩み事を解決できた。

5) 居宅支援事業所のケアマネジャーや医療、訪問介護等、他事業所や地域資源との連携で地域の一員としてご自宅で生活し続けるお手伝いの出来るケアを目指す

⇒サービス担当者会議を基にケアマネジャーや訪問介護、訪問看護と連携して独居の方等の在宅生活を支える事が出来た。

6) 内部、外部研修を通じてスタッフのモラル・介護力等のスキルアップに努める。

⇒月一回の職員会議の場等を活用し虐待やハラスメント、倫理に関する研修を定期的に行い学習、理解した。

7) 施設内における感染症対策の徹底。

⇒外出行事や実習生等、外部の人間を受け入れるにあたって十分な対策が出来た。

8) 認知症ケアの専門職としてご本人・ご家族の日常生活を見守り、言葉に出せないシグ

ナルに気づき対応できるケアを行う

⇒送迎時のご家族との対話やご様子を観察する時間を大切にし、声にならない訴えを聞く事が出来た。カンファレンス等において皆で意見を出し合う事が出来た。

④高齢者グループホーム光の園おくら

1) 年間稼働率 目標 96%以上

⇒97.6%

2) 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

⇒利用者の状態に合わせた個別ケアを行いました。職員と利用者が一緒に楽しめる行事も行うことができました。

3) 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。

⇒日々のケア、職員会議では変化に対する議論がしっかり行われていた。

4) 認知症の進行の緩和とできる事の維持。

⇒モニタリングとアセスメントを徹底し、ケアプランを実行。利用者本人の有する能力を生かした役割の提供を行い、進行の緩和と能力維持ができています。

5) 利用者の状態に合わせた企画、イベントの提供。

⇒達成 外出や室外でのイベント等を多く行うことができた。

6) ご家族への定期的な連絡、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。

⇒定期的に家族がホームを訪れるようになった。感染症の拡大を防ぎながらの状況ではあるが、グループホームらしい暖かい空間をつくらせている。

7) グループホームチームケアの徹底、認知症ケアのスキルアップ

※情報共有、職員間のコミュニケーションを図る。

⇒達成 施設研修及び認知症介護基礎研修の実施により、これまで経験のみで行っていた認知症ケアを、体系化された知識として理解できる職員が増えた。

8) リーダー層になれるような人材の育成強化。

⇒リーダー層、新人、技能実習生の OJT 体制で考えると、業務内容については整理されているのだが、人員不足から OJT の結果を早く求めすぎてしまうため、十分なフォローアップが出来ていない可能性が高い。

9) 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

⇒達成 職員及び利用者における新型コロナウイルスの罹患はあったが、感染拡大はし

ておらず感染症対策の成果が出たと考えられる。地域との交流として職員による地域の防災訓練への参加や運営推進会議の対面開催などがあげられる。

10)施設内外の美化活動

⇒業所内における清掃については概ねできている。

⑤小規模多機能ホーム光の園おくら

1) 利用者の年間登録率 81% (月平均 23.5 名) 以上を目標とする。

⇒未達成 67.3% (19.5 人) ▲13.7% (4 名)

2) 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

達成 指標を設け、要介護度とサービス回数の適正化を図った。

3) 職員の資質向上に伴う外部研修への参加

⇒管理者が町田市小規模多機能連絡会「成年後見人制度と権利擁護支援」に参加

管理者が東京都介護支援専門員オンライン研修コース受講

介護士 1 名が介護福祉士実務者研修を受講、介護士 2 名が認知症介護基礎研修を受講

4) 高齢者グループホームの待機者を含む新規利用者の獲得

⇒達成 今年度の新規利用者 10 名。そのうち 3 名が短期間で利用が終了。

退所者 10 名中、同法人内 GH への移動は 1 名。現在の GH を検討しているのは 1 名。

5) リーダー層になれるような人材の育成強化

⇒達成 CM、介護副主任に加え、介護福祉士を受験した 20 代男性が今後のリーダー層として力をつけてきている。

6) 施設内における感染症対策の徹底。

⇒達成 事業停止、業務縮小することなく 1 年を過ごすことができた。

7) 町田安心して暮せるまちづくりプロジェクトへの参加による地域連携

⇒達成 管理者による協議会参加により達成。

8) 鶴川圏域地域ケア推進会議の参加等による地域包括支援センターとの連携強化

⇒達成 管理者による会議参加により達成。

◆令和6年度 各事業所「稼働率」達成状況について

①高齢者グループホーム光の園町田

☆稼働率推移と目標達成状況について

	令和5年度	令和6年度	
稼働率	94.3%	(目標) 96%	(結果) 98.1%

<入退所> 退所 2名 入所 2名

■稼働率の結果に対する考察

・1年間を通じて安定した運営を行うことができた。小規模、デイとの連携により待機者の確保、スムーズな入所を行うことができました。

②高齢者デイサービスセンター光の園町田

☆稼働率推移と目標達成状況について

	令和5年度	令和6年度	
稼働率	59%	(目標) 65%	(結果) 61.0%
登録定員	30名	(目標) 35名	(結果) 31名

■稼働率の結果に対する考察

・例年になく夏の酷暑の時期に在宅生活の継続が難しくなり、施設入所される方が増え稼働率が51%となる月もありました。そこで営業活動の強化はもとより生活相談員同士で見学者対応のロールプレイングを繰り返し行い、改善していく事で見学者の契約率アップに繋がりを、今までとは違う形での居宅介護支援事業所からの信頼に繋がっています。

③高齢者グループホーム光の園おおくら

☆稼働率推移と目標達成状況について

	令和5年度	令和6年度	
稼働率	93.5%	(目標) 96%	(結果) 97.6%

<入退所> 退所 3名 入所 3名

■稼働率の結果に対する考察

・1年間を通じて安定した運営を行うことができた。小規模、デイとの連携により待機者の確保、スムーズな入所を行うことができました。

④小規模多機能ホーム光の園おおくら

☆稼働率推移と目標達成状況について

	令和5年度	令和6年度	
月平均登録数	22.7人	(目標) 23.5人	(結果) 19.5人
登録率	78.3%	(目標) 81%	(結果) 67.3%

■稼働率の結果に対する考察

・新規利用者が短期間で入院やサービス終了となり、思うように登録人数を伸ばせなかった。見学などから利用につなげる動きをいっそう行っていかなければならない。

◆年間行事 活動結果（各事業所）

※実施できなかったものは赤字に、追加で実施したものは青字で記載

令和6年度 上半期（R6.4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	桜花見（ドライブ） 桜餅作り 避難訓練 春の制作	桜花見(ドライブ) 食事レク 運営推進会議 防災訓練	食事レク 誕生会、いちご狩り 運営推進会議 桜花見（ドライブ） 防災訓練
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	鯉のぼり（ドライブ） 柏餅作り 母の日制作 バラ園散策	柏餅作り 母の日レク BBQ	鯉のぼりドライブ 食事レク（白玉作り） 誕生会
6月	紫陽花ドライブ 食事レク 父の日イベント 家族会	夏の壁画 父の日制作 ジャガイモの収穫	運営推進会議 紫陽花ドライブ 家族会	ドライブ 食事レク 運営推進会議
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）	梅ジュース作り 七夕 避難訓練 夏野菜の収穫	土用の丑の日 七夕 流しソーメン 食事レク	土用の丑の日・七夕・ 流しそうめん・誕生 会・紫蘇ジュース作り 防災訓練（総合訓練）
8月	納涼祭 花火大会	納涼祭 紫蘇ジュース作り	花火大会 納涼祭 運営推進会議	納涼祭 食事レク 誕生会 運営推進会議 砂絵アート作り
9月	運営推進会議 お月見 BBQ 秋の味覚狩り	敬老の日 おはぎ作り 運動会	敬老の日 食事レク さんま祭	敬老会 食事レク（おはぎ） 誕生会 さんま祭 防災訓練（部分訓練）

令和6年度 下半期 (R.6.10月～R.7.3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 絵手紙制作 ハロウィン	運営推進会議 BBQ 食事レク 運営推進会議	音楽会 食事レク リース作り 誕生会 運営推進会議
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・焼き芋大会	紅葉ドライブ 壁画制作 避難訓練	家族会 紅葉ドライブ 秋の味覚食事レク ミニ運動会 防災訓練 BBQ	いちょう狩りドライブ 食事レク (焼き芋、 BBQ) 誕生会 防災訓練 (その他訓 練)
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 ツリー制作	運営推進会議 クリスマス会 食事レク 大晦日	クリスマス会 食事レク 誕生会 運営推進会議
1月	正月初詣 七草粥・鏡開き どんと焼き	初詣 鏡開き 書き初め 絵馬作り カルタ大会	初詣 七草粥 正月レク 書初め 蠟梅散策	初詣 食レク 誕生会 防災訓練 (総合訓練) 蠟梅散策
2月	節分 恵方巻きづくり 運営推進会議	節分 恵方巻作り バレンタインチョコ 作り	節分 恵方巻き作り バレンタインレク 運営推進会議	梅見ドライブ 食レク (恵方巻) 誕生会 運営推進会議 防災訓練 (総合訓練)
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 壁画制作	ひな祭り 桜餅作り 食事レク	ひなまつり 食レク 誕生会 防災訓練 (部分訓練)

◆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。
⇒令和6年度は1名の職員を正職員登用しました。
- ・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
- ・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
⇒人件費率は72.8%でした。東京都介護職員居住支援手当を受給しており人件費率が上がっています。

②外国人労働者の雇用について

- ・令和6年度に2名の技能実習生を雇用。現在4名の技能実習生を受入。
2名の技能実習生を特定技能に切り替え雇用中。

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。
⇒社員寮の新設等の検討を引き続き行っていきます。

【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。
- ⇒上記の取り組みは全て実施しました。引き続き内部の離職率低下も含めて課題に取り組んで参ります。

②新卒採用について

- ・2024年度卒の大学生、高校生、専門学校生を対象にした採用活動
- ⇒採用活動を行いました。2024年度の新卒採用は3名でした。次年度も関係各所への営業を強め安定して新卒者が採用できるよう活動してまいります。

◆ICT化について

○令和6年度 ICT機器導入の推進

1) リスク管理について

- ・光の園町田、光の園おおくら拠点にて防犯カメラを設置済み。
- ・光の園町田、光の園おおくらにあるPCにウイルス対策ソフト及びUTM完備。
- ・Wi-Fi環境も整備済み。
- ・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

2) 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

3) 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。

4) 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
⇒検討を行いましたが費用対効果が合わず、見送りしています。

5) 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。
⇒身体的負担の軽減のため、職員のボディメンテナンスに関わる機器の導入を検討しています。

6) 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
⇒令和7年3月に視察に行き、令和7年度中のセンサーマットの導入を予定しています。

◆BCP(事業継続計画)について

新型コロナ対策向け 地震、水害対策向け

⇒策定したBCPに基づき訓練を行っています。令和6年度において修正し職員への周知をしています。

◆職員定例会議、各種外部会議、研修、委員会の実施状況について

各事業所・・・管理者・ホーム長会議 毎月1回実施 スタッフ会議 毎月1回実施
主任会議・・・毎月1回実施 ※各事業所の報告、事例検討、リーダー層への研修
サービス毎の連絡会・・・

GH連絡会・小規模連絡会・通所連絡会・鶴川圏域社会福祉法人連絡会

⇒新型コロナウイルスの影響で対面での会議は中止。不定期にて Web 開催

令和6年度 研修実施状況

月	研修内容
4月	令和5年度委員会報告 16名
5月	対人スキル（対人能力）とは 16名
6月	カスタマーハラスメントとは 16名 「介護ICT」研修 24名
7月	せん妄について 16名 東京都認知症介護実践リーダー研修 1名
8月	認知症介護基礎研修 1名
9月	施設長ターミナル研修 36名
10月	安全運転管理者講習 1名 介護福祉士実務者研修 1名
11月	「成年後見人制度と権利擁護支援」1名 「小規模多機能ホームについて」1名
12月	福祉施設職員向け感染症対策アクションカード 8名 ハラスメント対策研修 7名 「マズローから学ぶ主体性の向上について」研修 16名 「高齢者虐待防止研修（居宅系サービス向け）」1名 「安全運転管理者講習」 1名
1月	認知症介護基礎研修 1名 「移乗」研修 36名
2月	東京都介護支援専門員オンライン研修コース 4名 「手洗い」研修 16名
3月	『令和6年度若年性認知症に関する介護・障害事業所向け研修会』8名 「都合のいい理由をつけての声かけ」声かけ研修 16名 「介護職員初任者研修」 1名
年2回	身体拘束・虐待に係る研修 全職員
年1回	感染症に係る研修 全職員

<委員会活動>

- ① 5S活動推進委員会（年4回実施）
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
- ② 介護力向上委員会（年6回実施）
介護技術の向上に資する研修、取組を行う
施設長ターミナル研修の実施、全事業所合同事例検討会を実施
- ③ レクリエーション交流委員会（年5回実施）
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（全体会議・ボーリング大会を実施）
- ④ 防災委員会（年5回実施）
 - ・夜間避難訓練の企画、実施
 - ・消防署員によるAED及び消火器訓練
 - ・各事業所の防災備蓄品の管理（期限の確認、補充）
- ⑤ 生産性向上委員会
 - ・介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る
 - ・介護ロボットやICT等のテクノロジー導入後の継続的な活用支援
 - ・利用者の安全並びに介護サービスの質の確保
 - ・職員の負担軽減・情報通信技術（ICT）の活用

◆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・虐待防止委員会	→開催
7月	定例会・虐待防止委員会	→開催
9月	定例会・虐待防止委員会	→開催
11月	定例会・虐待防止委員会	→開催
2月	定例会・虐待防止委員会	→開催
3月	定例会・虐待防止委員会	→開催

■高齢者デイサービスセンター光の園町田（年2回）

9月	定例会・虐待防止委員会	→開催
3月	定例会・虐待防止委員会	→開催

■高齢者グループホーム光の園おおくら

4月	定例会・虐待防止委員会	→開催
6月	定例会・虐待防止委員会	→開催
8月	定例会・虐待防止委員会	→開催
10月	定例会・虐待防止委員会	→開催
12月	定例会・虐待防止委員会	→開催
2月	定例会・虐待防止委員会	→開催

■小規模多機能ホーム光の園おおくら

4月	定例会・虐待防止委員会	→開催
6月	定例会・虐待防止委員会	→開催
8月	定例会・虐待防止委員会	→開催
10月	定例会・虐待防止委員会	→開催
12月	定例会・虐待防止委員会	→開催
2月	定例会・虐待防止委員会	→開催

②中学生職場体験・各種実習生の受入

野津田高校福祉課より高校生各4名の実習をGH・小規模にて受入
アルファ医療福祉法人より社会福祉士養成講座実習生を小規模にて5名受入
社会福祉施設介護等体験実習生受け入れ 11校50名をデイにて受入

③大蔵町内会盆踊り・鶴川学園ふれあい祭り⇒実施されませんでした。

<地域における公益的な取り組み>

- ・各種連絡会を通じた地域における取組

GH連絡会 10月 グループホーム作品展示会。

- ・地域への参加と交流

子供神輿、地域の町内会、児童との交流を実施。大蔵町内会の盆踊り、鶴川学園ふれあい祭りへの出店は実施しておりません。

- ・施設内スペースの地域への開放検討について

予算を設けて着実に畑の整備を行っています。

◆社会福祉充実計画に関して

令和5年度期末時点 社会福祉充実残高 97百万円程

令和6年度期末時点 社会福祉充実残高 86百万円程

→令和5年度より、社会福祉充実計画を実施しています。

以上