

# 令和5年度事業報告

社会福祉法人安立園 本部

大正 15(1926)年 10 月	創設
昭和 27(1952)年 05 月	社会福祉法人へ組織変更
平成 06(1994)年 03 月	新館新築
平成 28(2016)年 03 月	新館大規模修繕工事
平成 30(2018)年 10 月	特養増床及び通所移動工事

## 1 はじめに

令和5年度の事業運営は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、感染も落ち着きを見せているものの、感染リスクの高い高齢者及び乳幼児の福祉事業を担う法人としては、引き続き緊張感を持って事業運営に当たらざるを得なかった。

令和5年度は、前年に発生した新型コロナウイルス感染症のクラスター等による収入減や水道光熱費等の大幅な高騰等による経費の増大からは解放され収支状況は改善されたが、職員の退職が相次ぎ発生したため、ハローワークに求人票を提出するものの、なかなか応募がないことから、人材派遣会社及び人材紹介会社を介して採用せざるを得ないこととなり、経費的には大きな負担となった。

しかし、安立園の職員は、配置状況が苦しい中であっても一致協力して業務に当たり、介護及び保育に最大限の努力を傾注し事業運営を支えた。

各事業所の運営概況は次のとおりである。

養護の措置者数の平均は100.8名となり計画を下回った。常在菌による発熱や感染性胃腸炎が流行し入所者の約半数が罹患し、その対応に苦慮したが、前年のコロナクラスター対応の経験が生かされた。また、本館1階のトイレの改修を行うなど生活環境の改善に努めた。

特養及びショートステイは、前年のコロナ感染による収入減からの脱却を目標に事業運営に取り組んだが、職員の退職が相次ぎ、その対応に苦慮したものの、特養の稼働率は97.9%と計画に比し1.4ポイント増、ショートステイの稼働率は119.4%と計画に比し4.4ポイント増となり、収入も計画を上回った。

在宅関係では、通所については、積極的に利用者の拡大に努めた結果、大幅に収支が改善された。居宅は安定してプラン数を処理することができ、計画どおり事業運営がなされた。ヘルパーステーションは、新規ヘルパーの募集を行うものの応募がないことから、現状の登録ヘルパーと常勤・非常勤職員とが一致協力して業務に当たった結果、ほぼ計画どおりの稼働を確保することができた。包括については、収支を含めて概ね計画どおり事業運営がなされた。圏域拡大に合わせた新規職員を募集したが、なかなか決まらず苦慮したが、何とか新年度から社会福祉士1名、ケアマネジャー1名の採用が決まった。さんぽ道については退去者が複数あったことから、次の入居者の募集に苦慮した。

保育園については、保育士の産休、育休及び時短勤務などが継続しているものの、職員が一致協力して業務に当たり、概ね計画通りの事業運営となった。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 利用者の立場に立った質の高い福祉サービスの提供→○

常に利用者や家族の意思や意向を尊重し、良質かつ安心・安全なサービスの提供に取り組むとともに、基本理念として掲げる「安心立命」の実践に努めた。

### (2) 業務継続による利用者支援の確保・維持→○

災害や感染症の発生などの緊急時においても、利用者の日常生活を支える継続的なサービス提供をするため、各事業所とも業務継続計画を策定するとともに訓練に取り組んだ。

### (3) 地域との連携と社会貢献→○

地域社会の福祉の充実を図るため、関係機関や個人との連携・協働に努めるとともに、地域の高齢者の方々に対する食事の提供や近隣自治体からの参加を得て防災訓練を行った。

### (4) 人材の確保・育成・定着と業務の効率化→△

令和5年度の安立園全体の退職者は28名（前年度は20名）であった。そのうち、特養が10名を占めており、職員の確保には苦労したのはもちろんのこと、事業運営そのものが危ぶまれたが、何とか乗り切った。

昨年度に安立園LANを拡充し、すべてのパソコンがインターネット環境となったことから、業務ソフトの統一やクラウド化が進むとともに、オンラインの会議及び研修が充実した。

### (5) 安定した財政基盤の確立→○

利用者の増加や稼働率が向上したことにより収入が増加するとともに、経費の削減に取り組んだ結果、収支の改善に繋がった。

### (6) 計画的な改修及び施設整備→△

収支状況も改善されたことから、各事業所とも、ほぼ計画に基づいた機器類の更新整備を行うことができた。また、養護においては、東京都の補助金による感染症対策設備も整備された。

しかし、突発的な故障や経年劣化が著しく更新を要した機器類も多々あり、特に厨房の調理器具・備品類やエアコン及び各事業所のパソコンの更新整備を余儀なくされた。

## 3 労働災害関係

令和5年度の労災件数は16件（内通勤災害4件）で、前年度の5件を大きく超える発生件数となった。事業所別にみると、養護2件、特養5件、通所1件、ヘルパー3件、保育園3件、調理1件、事務1件であった。

労災の防止については、昨年度に立川労働基準監督署から実地に指導を受けるなどしたことから、令和5年度からは、年間計画による産業医等の職場巡視のほか、毎月1日を「ゼロ災デー」と位置付けて、監督者から労災防止に係る注意喚起の訓示をすることとしたほか、季節に応じた労災防止ポスターの掲示及び階段、段差等の危険個所の注意表示などを行ったものの、上記のとおり労災発生件数となってしまった。

今後は、引き続き労働災害撲滅に向けた取り組みを行うとともに、安全衛生管理体制の抜本的な見直しを行うこととしたい。

#### 4 理事会及び評議員会の開催状況

##### (1) 第1回理事会（令和5年5月30日）

###### ア 議題

令和4年度事業報告(案)、令和4年度決算報告(案)、次期役員候補者（案）、令和5年度定時評議員会招集事項（案）

###### イ 報告

社会福祉充実残額の算定結果

##### (2) 第2回理事会（令和5年6月22日）

###### ア 議題

理事長の選定、常務理事の選定

##### (3) 第3回理事会（令和5年11月14日）

###### ア 議題

事業中間報告（案）、第一次補正予算（案）、臨時評議員会招集事項（案）

###### イ 報告

理事長及び業務執行理事による職務執行状況報告、苦情に関する第三者委員報告会

##### (4) 第4回理事会（令和6年2月2日）

###### ア 議題

養護老人ホーム感染症対策設備等設置工事（案）

##### (5) 第5回理事会（令和5年3月26日）

###### ア 議題

令和4年度第二次補正予算(案)、令和6年度事業計画(案)、令和6年度予算(案)、クレジットカード取扱規程の制定（案）、経理規程の改正（案）、給与規程の改正（案）、養護老人ホーム施設長交代（案）、役員等賠償責任保険契約（案）

###### イ 報告

理事長及び業務執行理事による職務執行状況報告

##### (6) 定時評議員会（令和5年6月22日）

###### ア 議題

令和4年度事業報告(案)、令和4年度決算報告(案)、次期役員候補者（案）

###### イ 報告

社会福祉充実残額の算定結果

##### (7) 臨時評議員会（令和5年12月13日）

###### ア 報告

令和5年度事業中間報告、令和5年度収支見込み、苦情に関する第三者委員報告会

5 職員関係

(1) 職員の採用・離職状況 ※ ( ) は前年度

ア 常勤者 採用15名 ( 8名)・退職者15名 (16名)

イ 準職員 採用11名 (18名)・退職者13名 (10名)

(2) 職員数 (令和6年4月1日現在)

	雇用形態		性別		合計
	職員	準職員	男	女	
養護	19	10	9	20	29(30)
特養	32	26	15	43	58(58)
通所	6	21	7	20	27(27)
居宅	5	3	1	7	8( 8)
訪問	3	17	0	20	20(21)
包括	10	2	1	11	12(10)
住宅	0	7	1	6	7( 7)
保育	29	13	1	41	42(43)
栄養	11	6	7	10	17(17)
事務	8	3	4	7	11(11)
管直	0	7	7	0	7( 7)
合計	123	115	53	185	238(239)

# 令和5年度事業報告

養護老人ホーム

昭和 29(1954)年 12 月	養老施設認可
昭和 38(1963)年 8 月	養護老人ホームへ移行
昭和 40(1965)年 3 月	本館新築（定員 80 名）
昭和 42(1967)年 1 月	別館新築（定員 30 名）
定員 110 名（男性のみ）	

## 1 はじめに

### (1) 感染症関係

新型コロナウイルス感染症については令和5年5月から5類へ移行となったが、養護老人ホームにおいては令和4年度に大規模クラスターを経験したことから、基本的予防対策（検温、マスク着用、アルコール消毒、換気、外出制限など）の継続と慎重な対応に心掛けたところ、入所者からの感染はなかった。日常生活の行動制限は、徐々に緩和しながら外出支援の実施、面会の再開を行うとともに、個別に入所者の外泊の希望を叶えるなど感染症に留意しながら取り組んだ。

しかし、令和5年8月10日から9月3日にかけて常在菌による発熱（55名感染）や令和6年1月13日から2月13日にかけて感染性胃腸炎による下痢・嘔吐の発生（40名感染）があった。

そのため、令和6年3月に感染症対策として東京都の補助金を活用し、陰圧装置とゾーニングパネルを設置した。

### (2) 入所者状況

令和5年4月は定員110名のところ102名でスタートしたが、長期入院者の死亡退所が多く、8月には4名の死亡退所により98名と措置数が大きく低下した。令和5年度の平均入所者数は100.8人であった。

また、福祉事務所からの入所相談で対応した案件であっても、個室を希望する本人の意向により施設入所を拒否する事例や対応困難な疾患により当園の入所に至らなかった事例も多くあり、措置数に反映しなかった。

入所者の状況としては、精神疾患による不安定さや認知症の進行により介護を必要とする者が増加傾向にあり、入所後に介護サービス（ヘルパー利用・デイサービス）の利用ケースが増えている。

[入退所状況及び毎月初日現在の措置数（人）]

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
措置	102	102	103	102	102	98	101	101	99	100	99	100	
入所	1	1	0	0	0	4	1	1	1	1	1	4	15
退所	1	0	1	0	4	1	1	3	0	2	0	0	13

入所：在宅(1)、福祉施設(8)、医療機関(3)、地域生活定着支援センター(1)、更生保護施設(1)、一時生活施設(1)

退所：死亡(9)、長期入院(2)、自己都合(1)、逮捕(1)

### (3) 施設整備

#### ア 工事实績

- ・業務用洗濯乾燥機更新工事 (8月31日～9月7日)
- ・本館1階南北トイレ改修工事 (9月25日～10月21日)
- ・感染症対策の陰圧機設置及びゾーニング工事 (3月13日～3月21日)

#### イ その他の施設整備

- ・除草剤散布 (7月22日)
- ・除草植木剪定及び防草シート設置 (7月31日)
- ・ランドリー室2階スプリンクラーヘッド交換 (2月15日)
- ・医務室流し台水栓交換工事 (2月15日)

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 感染症予防対策→×

日常的な感染予防対策の徹底で新型コロナウイルス及びインフルエンザの発生はなかった。しかし、常在菌や感染性胃腸炎による感染症が発生してしまった。

### (2) 介護予防の充実→○

身体機能の低下予防と維持向上を目標としてラジオ体操、健康体操、体力測定を継続的に実施した。外部講師による体操については、参加者の身体機能に合わせた内容で実施したところ好評で参加者が増えた。

### (3) 支援力の向上→△

入所者に対する支援は、個別の担当制で実施しているが、担当者だけでは対処できない事例も多々あることから、課題の多い入所者に対しては、経験のある職員等との連携を図る必要がある。

### (4) 研修の充実→○

職員研修はオンライン研修（アクティブ福祉、事例検討意見交換会、全老協研修等）を積極的に取り入れるとともに、全体研修においては外部講師を招いて実践的に取り組んだ。

#### [研修実施状況]

4月	実施・参加なし	10月	高齢者虐待防止新人研修 身体拘束等の適正化のための新人研修
5月	バルーン（膀胱留置）カテーテルの管理について（医療研修）	11月	医療業務に関する説明会（府中刑務所）・養護老人ホーム職員研修（オンライン）・全国老人福祉施設大会（岐阜）
6月	福祉施設職員のマナー内部研修（基礎編）	12月	吐物処理方法の実技の習得、虐待防止新人研修身体拘束等の適正化のための新人内部研修、関東甲信越ブロック研修会（オンライン）、虐待防止内部研修
7月	第1回新任職員の定着・育成入門研修（オンライン）、社会福祉法人会計入門研修（オンライン）、ハラスメントのない職場づくり（オンライン）、新	1月	実施・参加なし

	型コロナウイルス感染症ストレス内部研修（外部カウンセラー）		
8月	実施・参加なし	2月	生活相談員リスクマネジメント研修（外部研修）・養護老人ホーム職員研修（オンライン）
9月	実施・参加なし	3月	排泄オムツ内部研修（オムツ業者）、人材育成・定着に必要なメンタルトレーニング（外部研修）、普通救命講習

(5) 医療体制の充実→○

訪問診療機関3ヵ所との連携は、通院の難しい入所者の診療を確保できるとともに、緊急時の対応でも利用できることから医療体制の充実に繋がっている。

3 行事・クラブ活動

(1) 行事

ア 毎月はじめに生活支援金・定時小遣いのお渡し

イ 誕生会（第3火曜日）、話し合い食事委員会（第3水曜日）、理髪（第2月曜日）を行った。

ウ 各自持参したマグカップにコーヒーを提供し、テイクアウト可能な「コーヒータイム」は定着し、季節感を楽しむホーム喫茶と併せて身近な行事として好評であった。

エ 4年ぶりに日帰りバスハイク（小田原）を実施し、26名が参加した。

[行事实施状況]

4月	花まつり、コーヒータイム、期日前投票
5月	菖蒲湯、端午の節句ホーム喫茶、ミニコンサート、体力測定、バスハイク、道路清掃
6月	大掃除、コーヒータイム、衣料訪問販売（夏物）
7月	茶話会、盆法要、コーヒータイム、コロナワクチン6回目（東京都ワクチンバス利用）
8月	ウクレレアンサンブル、盛夏ホーム喫茶、利用者健診（採血・心電図・レントゲン）、お楽しみ食
9月	清涼ホーム喫茶、敬老式典、敬老クラブ大会（将棋、輪投げ、パターゴルフ、かるた）、納骨・彼岸法要・墓参り、宅配寿司、コーヒータイム、食堂床剥離洗浄
10月	十五夜、敬老クラブ大会、コーヒータイム、体力測定、総合防災訓練、利用者健診、衣料訪問販売（冬物）、インフルエンザ予防接種、第三者評価（利用者調査）
11月	納骨法要、ふれあい健康まつり、道路清掃、紅葉ホーム喫茶、茶話会
12月	大掃除、年忘れ会、ゆず湯、コーヒータイム、正月飾り、年越しそば、床ワックス、コロナワクチン7回目（東京都ワクチンバス利用）
1月	新年祝賀式、外出支援「初詣（大國魂神社）」、コーヒータイム、新春クラブ大会（敬老に準ずる）

2月	節分会、新春クラブ大会、観梅ホーム喫茶、宅配うな重、利用者健診
3月	茶話会、彼岸法要・墓参り、床ワックス、有志活動慰労会

## (2) クラブ活動

### [クラブ活動実施状況]

クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度
書道	月2回	囲碁将棋	毎週水曜	パターゴルフ	月1回
かるた	月2回	園芸	不定期	健康体操	月2回
図書	月2回	カラオケ	毎週日曜	踊り	月2回
麻雀	月1回	輪投げ	月3回	映画	月1回
工作	月1回	※今年度発足の工作クラブは行事の飾り作り等制作活動実施			

## 4 利用者からの苦情・要望

### (1) 苦情

毎月の話し合い食事委員会及び茶話会や意見箱から入所者の声を集約したところ、日常生活やマナーに関する苦情は49件であった。

特に、お手洗いの内容が多く、「トイレを流さない人がいる」、「小便器の足元がいつも濡れている」、「トイレトペーパーを散らかしたまま」などが寄せられた。

### (2) 要望

要望は152件であった。半数以上が食事に関するものが多かった。「味が薄い、濃い」、「ご飯より麺類を食べたい」、「朝はパンを食べたい」などが挙げられた。

## 5 事故報告・ヒヤリハット報告

### (1) 事故報告

薬関連13件（誤与薬4件、落薬9件）、歩行不安定による転倒・ずり落ち3件、離設14件、事務手続きの誤り2件であった。

離設事故については、都内のほか、他府県まで迎えに行かなければならない事案もあった。その対策として、所在確認を強化したものの限りがあり、玄関等の出入口には人感センサーを設置するとともに、認知症の入所者にはGPS内蔵のお守り機器を所持させるなどの再発防止を講じた。

### (2) ヒヤリハット報告

報告は3件であった。利用者健診の際、バーコード付きの名札で管理していたが、他の入所者の名札を付けていた。配薬の際、日にち違いの薬がセットされおり、服薬させる前に指摘された。朝食の際、認知症の入所者がマスクを外して、そのマスクを湯飲み茶碗と勘違いして、マスクの中へ熱いお茶を注ぐ行動があった。

## 6 第三者評価機関（利用者調査）の結果

入所者の回答は入院者を除く92名（回答率100%）であった。総評として、満足度が高かった項目は、「職員の接遇・態度は適切である。」、「入浴時間は個別の



状況に応じた設定している。」「利用者の状況に応じた見守り、声かけは行われている。」「病気やケガをした際の職員の対応は信頼できる。」などであった。

一方、意見や要望としては「プライバシーがない。」「部屋が狭い。」などの意見が寄せられた。

評価機関からは、毎月の話し合い食事委員会や茶話会での要望を伺いながら適宜善処した点や行事・クラブ活動の多さが魅力であったり、入所者による「ちょこつとボランティア」や「防災応援隊」などの奉仕活動が自分で決められるなど、安立園の長い歴史の中で培われたものが高評価に繋がった。

※評価機関：(株) 医療福祉経営研究所

受審日：利用者調査令和5年10月31日・施設調査令和5年12月20日

## 7 職員関係

(1) 常勤支援員 1名採用・3名退職

(2) 非常勤支援員 1名採用・1名退職

## 8 実習生等の受入れ実績

東日本矯正医療センター准看護師養成所からの実習依頼は31名だったが、感染症発生に伴い2グループの受入れは中止し、22名の実施となった。

# 令和5年度事業報告

特別養護老人ホーム

平成 6(1994)年 4月	特別養護老人ホーム 60床開設
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の介護老人福祉施設開設
平成 30(2018)年 10月	9床増床工事(69床)

## 1 はじめに

令和5年度は、職員10名（常勤6名、非常勤4名）の退職があり、その都度、募集するものの介護職員の採用は大変厳しく、事業運営にも少なからず影響があった。急場をしのぐため、派遣による介護職員を採用するとともに、早急に人材を確保するためには人材紹介会社を介して採用せざるを得ない状況となり、介護職員5名を採用することができたが、紹介料約400万円を負担することとなった。

新型コロナウイルス感染症により、14名の職員が散発的に休むこととなり、残された職員に多くの負担をかけたが、介護主任・副主任を中心に全員で協力し合い、厳しい状況を乗り越えることができた。また、介護職員の業務負担を軽減するために「高機能オムツ」、「介護リフト」、「自動体位変換マット」を活用して業務の効率化を進めた。

入退所状況については、退所17名、入所17名であり、目標稼働率96.5%を1.4ポイント増の97.9%を記録し、ほぼ満床を維持することができた。収入としては当初予算比590万円増となるとともに、人件費を含め経費を圧縮することができたことから収支状況は改善し、来年度においては、経年劣化が著しいエレベーターの更新や職員の負担軽減に必要なICT関連機器の導入に目途がたった。

新規入所希望者数は前年比で13%増の116人と増加傾向にあり、年度末時点で待機者は201名である。安立園ブランドは地域に認められており、今後とも、「安立園特別養護老人ホーム7つの基準」を基本理念をとし、利用者・家族が安心して暮らし、職員が働き甲斐の持てる職場づくりを目指していく。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 新型コロナウイルス感染症への対応→○

ア 5類への移行後、東京都内の感染状況を見ながら面会回数や面会時間を変更した。現在、通常的面会については1階ロビーで行っているが、看取り期の利用者や車椅子での座位保持が難しい利用者については、感染対策を徹底した上で、居室での面会を行っている。

また、外出などについては利用者・家族の事情を考慮し、感染への注意を払ってもらうことを条件に対応した。

イ 職員が家庭内感染により新型コロナウイルスに感染したが、症状は比較的軽度であり、施設内での感染拡大には至らなかった。厚労省の「感染対策手引き」を参考にしながら対応した。

ウ 希望する利用者及び職員には、施設内において6回目のコロナワクチン接種を

行った。無料接種は令和6年3月末で終了したため、今後については検討する。  
エ コロナ集団発生を想定した感染症BCP訓練（ゾーニング訓練）を実施した。

## (2) 人材の確保・育成

### ア 職員研修の継続、強化→△

- ・ 看護職員を中心に、「尿道カテーテル」「腎盂腎炎」「精神症状」「便性ショック」「ストーマ」「吐血下血」「胸痛」「服薬」等の医療研修を実施した。前年度よりも内容及び回数は共に増え、充実した研修となった。介護職員の医療知識への不安解消に繋がっている。
- ・ マニュアルに沿った夜間救急オンコール研修や感染症対策、虐待防止、身体拘束廃止などの法定研修は、非常勤職員も含めて実施した。
- ・ 職員の希望を取り入れて、他法人への訪問研修を6回実施するとともに、他法人からの受け入れ研修を3回実施した。
- ・ 職員体制が整わなかったため、新入職員を支えるチューターの成長を促すための研修は実施できなかった。次年度への課題とする。

### イ 資格取得サポートの継続実施→○

- ・ たん吸引50時間研修は当園の看護師が講師として実施し、2名の介護職員が修了した。
- ・ ケアマネジャー資格を有する職員2名の資格更新費用を施設負担とした。
- ・ 介護口腔ケア推進士の受験費用を施設負担とした。

### ウ 腰痛労災の予防→×

腰痛労災は昨年度1年間で1件の発生であったが、今年度は3件に増加した。また、慢性腰痛のある職員6名が訪問理学療法士による指導を受け、予防に努めた。

腰痛予防のためのノーリフト全体研修は実施できなかったが、「腰痛知らず12の鉄則自己チェック」を全介護職員に行い、自身の介助方法についての見直しを図った。

### エ 後継者育成とバックアップ体制→△

相談員は2名配置していたが、1名が退職したことにより、相談員相互のバックアップ体制が機能できなくなったことから、相談員の補助として非常勤職員1名を採用した。

### オ 介護人材対策→△

役職者は、勤務している大切な職員が退職しないよう「セクハラ」「パワハラ」「いじめ」などの芽の早期発見に努めるとともに、「ハラスメント防止規程」についての研修を行い、相談窓口のメールアドレスを周知するなど、ハラスメントの未然防止に取り組んだ。

また、職員の確保に苦慮したことから、介護職員の待遇改善と人材確保に繋げるため「東京都介護職員家賃補助事業」の申請を行い、都の補助金を活用することで4名の介護職員の家賃負担をほぼ0円にすることができた。併せて、来年度からは、外国人の介護人材を受け入れることを想定し、4階の単身者用職員宿舎2部屋を整備した。

## (3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

ア 特別養護老人ホームの中期計画の点検、見直し→△

本年度は在宅ケアセンターからの借入金600万円を返済し、収支状況も改善したことから、機械設備の更新計画を見直し、令和7年度に予定していたエレベーターの更新及びデジタル見守り機器類の整備については、令和6年度に前倒しすることとした。

しかし、開設後30年を経過して各種機械設備が経年劣化していることから、厨房機器類やエアコン等を予定外に更新することとなったばかりか、使用頻度の高い汚物除去機が故障し急遽更新することとなった。

今後とも、必要な更新は行いながら臨機に計画を見直していく。

イ 各業務マニュアルの見直し→△

全業務マニュアルの点検はできなかったが、要望が多かった配茶時業務及び清掃対応業務については、マニュアルの改正を行った。

また、新たに、行方不明者対応マニュアルを作成した。

ウ 外部の専門家との連携→○

昨年度に続き、配置内科医、精神科医、皮膚科医、訪問理学療法士との良好な関係を維持した。また、訪問歯科医、歯科衛生士と共同して、重点的に口腔ケアの必要な利用者をリストアップして口腔ケアを実施した。

理学療法士・作業療法士等の機能訓練士に関しては、厚労省が身体機能向上を重視していることを受け、機能訓練士の常勤採用を検討したい。

配置医師からは、「看護・介護・相談・栄養の連携がうまく回っており、少々の疾病にも上手に対応できている。この多職種連携が高稼働率の要因」との評価を得ている。

エ 特養及びショートステイ職員の協力体制→○

ショートステイの常勤職員2名が退職・異動したことで、特別養護老人ホームから2名の職員がサポートに入っている。

オ 職員面談の実施→△

昨年度できなかった看護師を中心とした個別面談を行った。介護職員については全員ではないが、希望者を含めて昨年度以上の職員と面談を行うことができた。

カ ケアマネジメントの実施→△

府中市の実地指導を受け、施設サービス計画書のチェック体制の強化や「介護・看護・機能訓練・栄養ケア」の4分野についての目標設定などの見直しを行った。しかし、科学的介護情報システム(LIFE)のフィードバックの活用に関しては、データ変化を確認するに留まっており、個別の計画書への適用はできなかった。

キ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス→○

設備更新については、計画に沿って次の内容を実施した。

- ・非常灯8ヶ所交換
- ・厨房ボイラー更新
- ・受変電設備修理

ク 業務の合理化の推進と補助金「次世代介護機器導入支援事業」の活用→○

補助金を申請して次世代介護機器を導入した。

- ・スタンディングリフト 40万円×1台（2／3の都の補助）
- ・自動体位変換マットレス15万円×2台（2／3の都の補助）

ケ その他の更新等→○

計画通り購入することができた。

- ・ノートパソコン11台の更新
- ・介護リフト（3階用）1台の整備
- ・スライドボード3枚の整備
- ・おしぼりウオーマー2台の更新
- ・ベッドブレーキ5台の交換修理

なお、「自動体位変換マットレス」と「介護リフト」については毎日稼働しており、業務負担軽減の効果も大きく、令和6年度も追加整備を予定している。

コ 財務の健全化→○

稼働率については、医師・看護・介護の多職種連携により入院者が減少し、稼働率97.9%（目標比+1.4ポイント）を達成した。収入は当初予算比で590万円増、昨年度より1,200万円増えた。また、1日3食の食事代金を1,445円から1,691円へ値上げを行った。

人件費については、昨年度より400万円減少したことにより人件費率は75.7%（都平均74.0%）となり、昨年度の78.1%から2.4ポイント改善した。

(4) 利用者サービスの改善・向上→△

ア 看取り介護

本年度は17名が退所し、内14名が施設での看取りであった。現在、100才を超える利用者は7名に増加し、全利用者の10%を超え、最後のお別れの仕方が重要になっている。看取り期の面会について、感染症対策を講じた上、面会制限を設けずに対応しており、家族との最期の別れの時間を作れている。

イ 外出支援

利用者の外出支援は2名の相談員が対応していたが、相談員1名体制になった現在も、従来の取り組みを維持し6件の外出支援を行った。

ウ 地域貢献の継続実施

訪問歯科医院の歯科衛生士に講師を依頼して、近隣の団地自治会との共催で「口の健康教室」を実施し、12名の参加があった。2年目となった「豚汁」の配食サービスは、年に2回実施し、依頼件数が45世帯に増加した。

エ 事故・苦情

利用者の転倒による骨折が2件発生し、事故防止の研修会を行った。苦情は、特養で4件、短期入所で3件あった。

3 その他

昨年度依頼した経営コンサルタントの担当者が退職したため、本年度は経営コンサルタントへの相談は見合わせた。

# 令和5年度事業報告

短期入所生活介護事業所

平成 6(1994)年 9月	ショートステイ事業所開設 12床
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の短期入所生活介護

## 1 はじめに

令和4年度はコロナクラスターが発生し、1ヶ月間の事業停止をしたため稼働率が大きく低下（令和4年度稼働率104.4%）したが、令和5年度は目標の115%を上回り、119.4%という高い稼働率を達成できた。

令和5年度は感染予防の対策を徹底したことで、クラスターの発生はなく、地域の利用者・家族のニーズに応じて、事業を継続することができた。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 新型コロナウイルス感染症の予防→○

ア 新型コロナウイルス感染症は5類へ移行したが、ショートステイにおいては基礎疾患のある利用者もいるため、共有スペースではマスクの着用を勧めた。

また、体調不良の利用者は個室で滞在していただき、さらに感染が疑われる場合には抗原検査を実施した。抗原検査を実施した利用者は延べ187名、うち1名が陽性であったが、他の利用者への感染はなかった。

イ 職員への定期的なPCR検査は継続実施するとともに、ワクチン接種を推奨した。職員が体調不良又は濃厚接触の状況にある場合等については、施設内感染を防止するため特別休暇等の取扱いとした。

ウ 法人で取り組んでいる「ストレスチェック」では、高ストレスを感じている職員はいなかった。

### (2) 人材育成・研修の実施

#### ア 医療ニーズへの対応→○

現場職員から要望の多い医療研修は看護師を講師として、4月に『インスリン研修』、6月に『心不全研修』、1月には『エコノミー症候群研修』を行った。

#### イ 人事交流→○

年間1名のペースでショートステイの職員と特別養護老人ホームの職員との人事交流（異動）を行っており、より多くの職員がショートステイ業務を把握できるように計画している。

また、本年度は、職員の退職・病気休暇・育児休業があり、特養から2名の職員が異動した。

### (3) 業務プロセスの改善

#### ア 業務マニュアルの整備と訓練→○

年度初めにショートステイマニュアルの読み合わせを実施し、統一したサービスの提供を目指すとともに、「整髪用ブラシの管理」マニュアルを新たに整備した。

また、業務の効率化を図るため介護記録ソフトと重複している手書きの記録を中止した。

イ 職員定期ミーティングの開催→△

上半期は人材不足のため計画的な職員定期ミーティングは実施できなかったが、下半期は職員ミーティングを実施し、業務改善や利用者対応について話し合うことができた。

ウ 職員配置の工夫→○

ショートステイ利用者については、ショートステイ担当職員が介護・支援する体制を維持し、専任のスタッフが関わることで、利用者本人や家族との関係を築き、安心して利用してもらえるような環境を作った。

また、同じ職員が対応することにより、日々の健康状態の変化を見落とさないよう対応した。

エ 地域ケアマネジャーとの連携強化→○

緊急要請時など地域のケアマネジャーの要望に応えられるよう、積極的に特別養護老人ホームの空床を利用するなどして、柔軟な受け入れを行った。様々な在宅ニーズに対応できるショートステイを目指した。

オ ICT機器等の活用→×

ショートステイの新規契約時の説明において、タブレットを使用し、施設の雰囲気や食事・部屋の様子を映像によって案内することや施設の看護師とのリモート面接を計画していたが進まなかった。

(4) 利用者サービスの改善→△

利用者がゆったりと過ごしていただけるよう食事の時間などに余裕を持たせて、利用者のペースに合わせることを心掛けた。

また、余暇活動について、「茶話会」や「お菓子の会」は継続したが、コミュニケーションロボット『ラボット』の購入については、パソコン更新の費用に振り替えたため購入できなかった。

(5) 稼働率維持、向上→○

目標稼働率115%のところ、実績は119.4%であった。当初予算比では200万円の増収となった。

# 令和5年度事業報告

在宅ケア・センター

平成 6(1994)年 8月 サービスセンター事業開始
平成 12(2000)年 4月 指定通所介護事業開始
平成 30(2018)年 6月 通所介護事業場所移転工事完了 (一般型定員 55名)

## 1 はじめに

令和5年度は、利用者数の規模区分は通常規模型でスタートしたが、年度途中から規模区分にとらわれず、新規の利用者や追加希望の利用者を積極的に受け入れたところ、収支も大幅に改善することができた。

しかし、台風や雪の影響による利用者減や他部署の感染症による長期利用控えに加え、年度末には当事業所内での新型コロナウイルス感染症の発生により、1週間ほど利用者の受け入れを縮小して営業せざるを得なかったこともあり、年間を通じて安定した利用者数の確保することの難しさを感じた一年となった。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 人材の育成・確保→○

人材育成としては、デイサービスで働く職員としての法令遵守や接遇、マナーなどの基本的な研修に加えて、介護技術やレクリエーション指導の向上研修、新たにタブレット端末を使用した記録の研修など、職員のスキルアップに繋がる研修を毎月1回部署内で実施した。

また、法人内での他部署を見学する研修では、多くの職員が研修へ参加して知識を深めるなど、更なるサービス向上への意識を高めることができた。

人材の確保としては、年度途中で介護職員の常勤1名、非常勤1名の2名が退職したが、非常勤職員を介護人材育成校より1名採用し、更に、非常勤職員の勤務日数を増やしてもらうなどして常勤職員減分の業務をカバーした。

看護職員については、管理者との定期的な面談の中から、人員不足や業務負担増の申し出を受け、年度途中より非常勤看護師1名を採用した。

### (2) 業務プロセスの改善→○

常勤職員会議を毎月開催し、サービスの質の向上や、経営・業務の改善を話し合い、会議の内容を全職員で共通した。

また、職員の業務の効率化を目指して介護ソフトのカナミックを導入し、本年度は、主に、生活相談員の記録業務や請求業務の運用を開始してICTの活用を進めた。

### (3) 利用者サービスの改善→○

月間目標に即した活動を行うとともに、通信機器による機能訓練を活用して、利用者が有している残存機能や日常生活動作の向上を支援することができた。

新たな試みとして、夏祭りの開催やスイカ割り、ハロウィン仮装などの季節行



事を増やすとともに、行事の際のフロアの飾り付けや景品作りなどを利用者にも積極的に参加していただいたところ、利用者から大変好評であり、行事開催の満足度も向上した。また、3年振りにボランティアを受け入れることができ、ポストコロナでの「できること」を増やしていくことも達成できた。

#### (4) 安全管理→△

事業業務継続計画（防災及び、感染症）を作成し、防災訓練や感染症対策研修を実施していたが、3月下旬に職員4名と利用者7名の合計11名が新型コロナウイルス感染症に罹患してしまい、1週間ほど縮小して営業せざるを得なかった。

また、雪の日の送迎時、信号待ちで停車中に後方から衝突されたものの怪我人はいなかった。今後とも安全運転、安全管理の継続を心掛けていく。

### 3 財政の安定化

デイサービスの日々の活動や行事、食事などの様子をホームページで紹介しているが、今年度は更新頻度を高めたことで、新規利用の問い合わせが増え、月平均6人の新規や追加の利用者を受け入れることができた。

売り上げ目標年間1億700万円は達成することができ、今後についても事業所規模区分の大規模型で運営することとし、受入れ人数を増やしていきながら、更なる加算取得による利用者単価を上げて、収支のバランスを整え、安定した事業運営を図りたい。

# 令和5年度事業報告

ホームヘルパーステーション

平成7年10月1日ホームヘルパー事業開始（府中市委託）  
平成12年4月1日指定訪問介護事業開始

## 1 はじめに

令和5年度は新型コロナウイルス感染症が5類へ移行したが、ホームヘルパー職員は感染症の不安を抱えながら自宅で生活している利用者に対して、ホームヘルパーの訪問が安心感に繋がるよう心掛けて活動した。また、他部署や他機関との連携を図り、利用者の生活目標が達成できるようサービス提供を行った。

当園の3部署（居宅事業所、通所介護、訪問介護）で導入した介護記録ソフト（カナミック）を使用し、3部署及び常勤ヘルパー、登録ヘルパー全員と情報の共有がスムーズに行えるようになった。

## 2 重点目標と実施状況

### （1）チームワークの強化

#### ア 合同ミーティングの充実→○

常勤と登録ヘルパーの合同ミーティングでは、日頃は別行動をしている登録ヘルパーが顔を合わせて話し合うことができ、利用者の介護計画の確認や意見交換の場となっており、今後とも毎週実施して相互の連携強化に役立てていきたい。

#### イ 定期的に行う研修→○

ヘルパー業務は個人の技量により成り立っていることも多いことから、定期的に管理者、他部署及び外部講師からの研修等を実施し、新たな情報を吸収してもらうよう努めた。

- ・多摩総合医療センター薬剤師による「薬の正しい飲み方」
- ・地域包括支援センター介護予防担当者による「高齢者と栄養」
- ・ヘルパー管理者による「高齢者のフットケア」

などを実施した。

#### ウ 登録ヘルパーの育成→○

登録ヘルパーには、今後も業務を継続してもらうよう、仕事に対しての不安や悩みがある職員については、個別に面接の機会を設けて対応した。

### （2）業務プロセスの見直し及び整備

#### ア 常勤ミーティング→○

登録ヘルパーの人員が不足しており、常勤職員が業務に就かなければならいことが多かったが、常勤が揃う時間を何とか確保し、必要なミーティングをおこなうことができた。

#### イ サービス提供責任者の事務業務の割り振り→○

活動件数の少ない土曜、日曜日を利用し常勤者間で事務業務を分担して対応した。

#### ウ ICT化へ移行→○

介護ソフトは「キャロツシステム」から「カナミックシステム」へ無事に移行することができた。

#### エ 感染症対策→○

新型コロナウイルス感染症は、ヘルパー職員、利用者から散発的に発生したが大事には至らなかった。今後とも基本的な感染症対策を徹底し、各自の体調管理に努めていく。

### 3 事業展開

#### (1) 登録ヘルパーの採用→×

ホームページ、掲示板等で募集をしたが増員とならなかった。

令和5年度は、常勤3名、非常勤1名、登録型ヘルパー16名、計20名。(令和5年10月に非常勤1名が登録型ヘルパーへ移行。令和6年3月に登録ヘルパー1名退職)。

#### (2) 他事業所からのヘルパー依頼→○

安立園以外の事業所からも積極的に引き受け13事業所24名の利用者を維持している。

### 4 財政の安定化

令和5年度の利用者数は月平均115名、活動総時間10,440時間であり、前年度より利用者数は月平均8名減、活動総時間数は1,100時間減となった。

その要因としては、多くの利用者は病気などにより入院し、退院しても、そのまま施設へ入所されるケースが増えたことにより、ヘルパー利用が中止となった。また、居宅介護事業所からヘルパーの仕事の依頼はあるが、人手不足のため対応できず、前年度を超える収入にはならなかった。

# 令和5年度事業報告

居宅介護支援事業所

平成12(2000)年4月1日 事業開始

## 1 はじめに

令和5年度はケアマネジャー8名体制、うち非常勤職員4名で始動した。利用者は平均245名/月で、目標値240名を達成している。

ICT化による事業継続と業務効率化を目的に導入した新ソフトの本格的な運用ができた。クラウド化と各ケアマネにスマートフォンを貸与したことにより、必要な情報を適宜取得でき、迅速に対応することができた。

利用者の内訳としては、軽度者（要介護1・2）71.3%、中重度者（要介護3・4・5）28.7%であり、軽度者が多い傾向は例年通りである。

新規利用者98名を受け入れ、入院11名、入所52名、永眠20名、予防支援への移行4名、転居3名、居宅変更5名の合計95名が終結となったが、プラン数を維持することができた。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 人材育成・研修

ア 月1回の内部研修を実施して、事例検討やケアプラン作成研修を行うとともに、虐待防止研修等多様な研修を実施する。→○

外部講師を招いての福祉用具研修や事例検討会、虐待防止研修を実施した。

イ 職員の個別研修計画の作成においては、個々に課題とするテーマを具体的に設定し、研修かつ実践していく。また、実績及び課題等については年度末に振り返りを行う。→○

各自目標設定に沿った実践を行い、年度末の全体での振り返りにより意識の向上に繋がった。

ウ 加算要件となっている他の居宅事業所との事例検討会の開催・出席と実習生の受入れを実行していく。→○

合同事例検討会を実施（1回）するとともに、実習生（2名）受け入れを実施した。

エ 日々のミーティングや管理者との個別面談を通じて、課題の解決を図ることで、人材の安定的な確保につなげる。→○

ミーティング、個別面談の実施により、一人で抱え込むことなく、業務を遂行できた。

### (2) 業務プロセスの改善

ア ケアプランデータ連携システムの導入を検討し、効率化を図る。→×

市内事業所の導入率が低く（市内5事業所のみ導入）、見送ることとした。

イ 記録及び利用票についてのダブルチェックの徹底のため、点検日を設け、確実なチェック体制の強化を図る。また、引き続きサービス担当者会議開催等の確認

を担当者が行い、適切に業務を遂行する。→○

(3) 利用者サービスの改善

ア 担当のケアマネジャーが不在でも、他のケアマネジャーが対応できるよう、日頃からミーティングで情報の共有を行い、迅速な対応を行う。→○

本人や介護者の急な状態変化時等に対応し、緊急ショートや受診調整等につなげることができた。

イ 地域のインフォーマルサービス（公的サービス以外のもの）や地域課題に目を向けてケアプランに盛り込んでいく。→○

利用者に必要なケアを把握し、公的以外のサービスにも目を向けてケアプランに組み込んでいる。

ウ 緊急的支援の実施に当たり、サービスや他の支援で補えない場合は、他部署との連携を図りながら迅速に対応し、その後、居宅サービス計画書に位置付ける必要性について検討する。→○

緊急の受診付き添いや、自宅内での転倒時の対応等については、安立園の他部署と迅速に調整し必要なサービスを実施することができた。

エ 利用者の満足度については、アンケートを実施し、業務改善へつなげる。→○

アンケートを実施したところ、利用者からは概ね好評であったが、利用者の家族から「メールでの連絡体制を整えてほしい」との要望があったため、対応できるよう改善した。

オ 出勤時の手洗い、検温及びマスク着用の徹底や訪問時は手指消毒等の実施を行い、引き続き新型コロナウイルス感染拡大防止に努めていく。→○

基本的な感染防止対策を徹底し、利用者への感染はなかった。

3 財政の安定化

今年度は常勤換算7.2名で、引き続き特定事業所加算(Ⅱ)を取得し運営した。ケアプラン数は、約245件/月前後で、介護報酬は約5,100万円の収入となり目標を達成した。

# 令和5年度事業報告

府中市地域包括支援センター

平成 6(1994)年 11月在宅介護支援センター事業開始

平成 22(2010)年 4月地域包括支援センター事業開始

## 1 はじめに

昨年度から常勤職員1名減の11名体制で多様な業務に対応した。避難行動要支援者登録に係る実態把握は実施できなかったが、総合相談や介護予防ケアマネジメント等業務については滞りなく対応ができた。

支え合うことでギリギリ成り立っていた高齢者のみ世帯の生活が、認知症や疾患、家族支援の途絶により破綻するケースが散見された。身寄りがいないケースもあり健康状態や経済状況等の情報収集もままならず、世帯であっても一括りの支援とはならず個々の状況に応じた支援が求められ、市や関係機関と連携し手探りでの対応となった。これまで単身世帯のリスクについては想定していたが、今後は高齢者のみ世帯へのアプローチも強化していく必要を強く感じた。

介護予防事業では、フレイル予防講習会に男性の参加が増え、そこから地域交流ひろばに繋がる方が増えた。講習会参加者のうち低栄養の方を対象に法人の管理栄養士の協力のもと料理教室を開催する等、新しい取り組みも展開した。地域交流ひろばも職員の関与度を削減、参加者の力を引き出すことに努め、圏域変更に向け広く浅く事業を展開する土台づくりを進めた。それらの予防事業を通して包括支援センターとの関わりができることは、今後、気軽に相談できることになることがメリットとなっている。包括支援センター業務の多様性を活かし、次年度以降に繋げていきたい。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 人材育成・研修

ア 高齢者及びその家族等も含めた複雑化する課題に対応すべく、生活困窮、ACP（人生の最終段階で受ける医療及びケアについて、本人による意思決定を支援する取り組みのこと。）、認知症地域支援、難病・精神疾患等について研修受講等により係員のスキルアップに努める。→○

ACP、認知症関連、在宅療養、介護支援専門員の資質向上等の受講機会を確保できた。

イ 医療機関や介護サービス関係事業所等とのミニ研修会・情報交換会等を通し、相互理解や関係構築に努める。→○

ケアマネカフェでのACP関連ゲームや府中市在宅療養医療介護連携に係る情報交換会を通して訪問診療医との繋がりは持てたが、居宅以外のサービス事業所とは未実施となった。

### (2) 業務プロセスの改善

ア 介護予防ケアマネジメント業務については、担当町制による移動負担の軽減及

び書式や情報共有による業務の効率化に努めていく。→○

圏域変更に伴うプラン移行の準備が3月から始まり、主任介護支援専門員4名が中心となり、効率的で適正なマネジメントの統一に動き出している。

イ 圏域変更を視野に入れた業務の整理及び効率化に努める。→○

業務日誌や通知等の回覧方法やエリア外高齢者の相談記録の方法、少しでも効率化ができるような工夫に努めるとともに、圏域変更に係る情報共有の内容や方法を市全体で確認しスムーズな引継ぎができるよう努めた。

(3) 利用者サービスの向上

ア オレンジサロン（認知症家族介護者懇談会）を通して認知症関連ニーズを探り、認知症に関する正しい知識の普及啓発、相談体制の周知、チームオレンジ、認知症地域支援体制を強化していく。→△

オレンジサロン・認知症家族介護者懇談会による介護者支援、自治会やボランティアグループ向け認知症サポーター養成講座開催は実施できたが、認知症当事者が活躍できる場の創出についてはできなかった。

イ 高齢者地域支援連絡会等において身寄りのない高齢者の支援を地域全体で考える過程を通し、ACP・セルフケア・インフォーマルサービス等の活用、住み慣れた地域で安心して暮らし続けるために必要な取り組みを紹介していく。→△

死後事務委任をテーマに高齢者地域支援連絡会及び包括ケア会議を開催、「備えの大切さ」を地域に発信したが、参加者の感想からは、まだ身近な課題にはなっておらず包括の危機感は十分に伝わらなかった。

ウ 高齢者が安心してインターネットやスマホ等を利用できるよう、民間企業やボランティアの協力も図りながら、スマートフォン講座や「みんなのチャレンジ」等の介護予防事業を継続する。→○

スマートフォン関連講座を19回開催したほか、介護予防講座の申込にグーグルフォームを採用し4割近い高齢者が利用できるようになる等、高齢者のDX（スマホアプリを活用する）化に努めた。

3 その他

介護予防ケアマネジメント等業務実績は延べ2,399件、うち新規84件で、1,200万円の予算に対し99.6%の達成となった。短期集中予防サービスの本格実施や介護保険新規申請希望に係る市窓口での対応の見直し等により業務負担の軽減が期待されたが、安立園エリアでは対象となる高齢者は少なく、効果は薄かった。

令和6年10月からの圏域変更で担当圏域は面積・高齢者人口共に1.5倍になるが、委託費は同率での増額にはならず、職員は2名増員の13名で令和6年度を迎えることとなった。毎月のセンター長会議における「圏域見直し部会」で検討や調整を重ねており、4月から引き継ぎを始めている。

# 令和5年度事業報告

## サービス付住宅さんぼ道

平成 26(2014)年 7 月登録
平成 27(2015)年 3 月新築工事竣工
平成 27(2015)年 4 月さんぼ道事業開始
(住宅戸数:10 戸・ 入居者数:11 名)

### 1 はじめに

サービス付住宅さんぼ道は、入居者が地域社会において安全で自立した生活を営むことができることを基本として支援した。

令和6年3月末現在の入居状況は、入居者数定員11名のところ8名（男性2名、女性6名）であり、平均年齢87.6歳（最少年齢77歳、最高年齢103歳）、自立：4名、要支援1：1名、要支援2：1名、要介護1：1名、要介護2：1名である。部屋数としては1部屋空室となっている。

### 2 重点目標と実施状況

#### (1) 「サービス付き高齢者向け住宅」運営に資する取組みの実施

ア 安否確認の実施（最低1日1回安否を確認する）→○

イ 年1回運営懇談会の実施→○

対面で開催し、入居者7名、ご家族3名、担当地区の民生委員1名、法人より4名、さんぼ道職員4名が出席して行った。

ウ 入居者「より快適な住まいとなるためのアンケート」年1回実施→○

7月実施。集計表配布済。職員対応や食事について満足という回答が多かった。

エ 連携医療機関との体制を強化（インフルエンザ予防接種）→○

11月入居者に実施。

オ 季節感を取り入れた交流会の開催→○

12月クリスマス会を開催した。

カ 地域包括支援センター（以下、包括）と協働した催し（ほっとサロン、介護予防イベント）の実施→○

入居者個人の自由参加方式。

#### (2) 職員間・他部署の連携強化→○

さんぼ道職員間の連携、及び包括・居宅等他部署との連携により、救急対応や緊急入所に繋がった。

#### (3) 人材育成→○

ア さんぼ道スタッフ研修の継続・強化

スタッフ間は日誌及びノートの利用を駆使し、入居者情報の共有に努めた。入居者からの信頼も厚い。

イ 「高齢者虐待防止研修」は11月に職員が受講し、3月に配膳スタッフと職員へ伝達研修を実施した。



(4) 安全対策→○

ア 園の総合防災訓練(10月)に参加。更に、さんぽ道単独で火災想定 of 防災訓練を1月に実施した。車椅子での避難を想定して階段を車椅子介助にて降ろす訓練をした。

イ 今年度も夜間にセコムを呼ぶ回数は昨年と大きく変わらず少ない状況である(入退去が多く入居者の自立度が上がった効果と考える)。

(5) 新型コロナウイルス感染防止対策の強化→○

入居者全員に向け6回目のコロナワクチン接種を5月に実施(利用者8名、職員・スタッフ8名)。7回目のコロナワクチン接種は10月に実施した(利用者7名、職員・スタッフ9名)。

また、入館者の規制(家族・介護サービス関連者に限る)と入館記録の実施、入居者と職員・スタッフの毎朝検温と体調管理、毎食前の手指消毒・換気の徹底、館内の消毒等を継続実施している。

3 退居者・入居者の状況

令和5年度の退去については5名であった。そのうち2名は病状の悪化により介護付き有料老人ホーム入所となり、残りの3名は入退院の後、常時介護が必要となったため、老人保健施設や有料老人ホームへ入所となった。

次に、入居者は4名であった。94歳女性(要介護1)、85歳女性(要支援2)、82歳女性(自立)が市内より入居。77歳女性(自立)が他県より入居となった。年度末の時点で1部屋空室となっている。

4 その他

サービス付住宅さんぽ道の建物や設備については、業者による定期的な点検を行っているが、今のところ問題なく、修繕費は発生していない。

# 令和5年度事業報告

晴見保育園

昭和 41 (1966) 年 7 月	認可開設
昭和 60 (1985) 年 4 月	改築 (建替え)
平成 29 (2017) 年 5 月	外壁塗装
	定員 80 名

## 1 はじめに

### (1) 新型コロナウイルス感染症

5類に移行後、保育園においては感染症対策を大幅に緩和した。食事時のアクリル仕切り板を取り外し、園児・保護者・職員へのマスクの着用を求めないこととした。

しかし、環境衛生を良好に保つための定期的な換気や、保育室・玩具等の消毒、園児・職員の健康状態チェック等は引き続き行った。

### (2) 保育の状況

新型コロナウイルス感染症により、中止や縮小していた園行事を再開し、保護者が参加できるようにした。

特に、晴見保育園まつりや府中公園で行う出前保育は、地域の子育て家庭に参加していただき、園児と共に遊んだり、家族からは子育て相談を受けたりし、地域の方々と触れあう良い機会となった。

### (3) 保育園入園状況

令和5年度当初、0歳児・1歳児・4歳児と各1名ずつ3名欠員でスタートしたが、年度途中で0歳児と1歳児は入園があり、結果、年度終了までに4歳児1名の欠員であった。

### (4) 職員関係

産休取得職員は2名、育児時短取得職員は1名であり、引き続き職員配置には苦労した。

新たに採用した保育士は、保育経験が浅く、サポートするベテラン・中堅職員への負担が多くかかってしまったが、今後とも保育力向上のための研修等に積極的に参加させて育成に努める。

## 2 重点目標と実施状況

### (1) 保育実施要領を基にした保育内容の充実→○

ア カリキュラム打ち合わせ会議を活用し、各年齢の発達に配慮した保育を実施することができるよう、職員相互の認識を統一することができた。

イ 近隣の都立農業高校の学生とサツマイモ掘りで交流を深めることができた。また、東京農工大の畑でも農業体験を通して、情操教育を高めることができた。

ウ 食育指導は園庭や養護の畑で作物（イチゴ、オクラ、ブロッコリー、トマト、キュウリ、なす、ピーマン、じゃがいも、大根）を栽培・収穫・食べるという体験をすることができた。また、その野菜を使って調理保育も楽しむことができた。

エ 感染症により中止していた「晴見文庫（絵本の貸し出し）」を再開することができた。親子で絵本選びを楽しみ、ゆったりと絵本に親しむ時間を持っていただくことができた。

オ 気温の上昇が昨年度より早くなり、園外での活動が制限される日が多くなってきたため、園内外、室内外でも季節の移り変わりを楽しめるよう、工夫を凝らした保育に取り組んだ。

カ 新型コロナウイルス感染症が5類へ移行したことから、4歳・5歳児の祖父母に直接保育園に来園いただき、園児と祖父母の交流会を行うことができた。

(2) 地域子育て家庭支援の充実と定着→△

ア 地域の子育て家庭に向けた保育所体験や出前保育を行い、地域子育て家庭に参加していただき、子育ての悩みなどにも応えることができた。

イ 育児講座については、職員の病欠欠勤等で職員配置が厳しく、育児講座の準備時間をとることなどに困難が生じたため中止にした。

(3) 感染症予防対策→△

ア 感染予防の為に室内外及び玩具を丁寧に消毒したことから、園内の感染防止に役立つとともに、職員の感染防止意識も高まった。

イ ノロウイルス感染症を想定した吐物処理等の研修を全職員に実施したが、実際の場面で、緊張もあつた確かな指示出しや動きができなかったと報告があり、訓練を繰り返す必要性を感じた。

(4) 防災と安全対策→○

ア 緊急時対応の救急救命の研修を消防署の職員から受けることで、職員の意識を高め、初動動作確認を丁寧に行うことができた。

イ 毎月、避難及び消火訓練を行った。また、毎月訓練を実施することで災害状況に適した避難方法の理解につながった。

ウ 「さすまた」を使用した不審者対応訓練を実施し、防犯への意識が高まり、女性でも出来る防犯対策を理解することができた。

エ 緊急時における保護者への連絡メール配信訓練を行い、適切に配信が届いているか、メールの確認を確実に行ってもらえているか再確認ができた。

(5) 人材育成のための職員協力体制及び指導体制の強化→○

ア 保育に関する各種研修会に参加することで、職員それぞれが持つ課題に向き合い、保育のスキルアップを図ることに積極的に取り組んだ。

イ 職員配置を考慮し、保育事務時間を交代で取ることが定着してきた。行事についても実施方法を見直し、職員の負担軽減に繋がっている。

3 その他

令和5年度は、給食室の修繕及び機器類の更新整備を行ったことから、職員給食を実施することができ、園児と同じものを喫食することができるようになった。併せて、食器使用の方法や食事マナー等の指導及び食材や味付けなどについて、園児と共通の話題を介して食育ができるようになった。