

令和6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 5月	社会福祉法人へ組織変更
平成 6(1994)年 3月	新館新築
平成 28(2016)年 3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6年度は介護報酬のプラス改定及び措置費の公定価格の増額などにより、法人運営を支える収入は増額が見込めたものの、物価の高騰や賃金の上昇などから、収支を見ると必ずしも良好とは言えず、コロナ禍で先送りしてきた施設運営に欠かせない基本的設備等の更新整備や職員の負担軽減に繋がる業務のICT化に取り組む予定であったが、収支をにらみながらの事業運営となってしまった。また、安定的な事業運営に必要な職員の確保についても非常に苦慮しており、人材紹介会社を介さなければ職員が確保できず、紹介に要する経費の増大は事業運営にも影響を及ぼしかねない状況となっている。

このような中、令和6年度の各事業所の運営の概要は次のとおりである。

(1) 養護

養護の措置者数の平均は104名となり、計画の102名を上回ったため、収入も計画を達成することができた。

新型コロナウイルス感染症については、9月に入所者65名、職員6名の計71名が感染しクラスターとなってしまったが、重症者はなく翌月収束することができた。引き続き感染症対策の徹底に努める。

本館2階の和室2部屋については、ベッドが置けるようにフローリング化し、生活環境の改善に努めた。

(2) 特養・ショートステイ

特養及びショートステイの稼働率は、当初の計画よりは上回ったが、第一次補正予算策定時に見込んだ稼働率には達成しなかった。これは、散発的に発生した新型コロナウイルス感染症により、新規受入を見合わせたことによる影響が大きかった。

懸案であったエレベーターの更新整備は実現したが、収支の関係からICT化は見送らざるを得ず、来年度以降の課題となった。

人材の確保については、人材紹介会社を介しても充足されず、年間を通して苦慮したが、人材の定着策として東京都の家賃補助事業に参加したことは大変好評であった。

(3) 通所

大規模型に移行しての運営となり、利用者数は増加したものの目標には達することはできなかった。浴室を1階に移設したことにより、業務の効率化が図られ職員の業務負担が軽減された。

(4) ヘルパーステーション

介護報酬の改定に伴い基本報酬が引き下げられ、収入への影響が心配されたが、職員が一致協力して業務に当たった結果、計画どおりの収入が確保できた。業務の依頼は多くあるものの、ヘルパー不足のため対応できない状況が続いている。

(5) 居宅

新人職員の育成を図りながらの事業運営となり、前半は計画どおりのプラン数をあげられなかったことから、収入は計画を若干下回ってしまった。年度の後半には新人職員も成長し、予定のプラン数をこなせるようになったことから、来年度は期待できる。

(6) 包括

圏域の変更は10月からではあったものの、予防プランや総合相談の引き継ぎは年度当初から始まり、その対応に明け暮れた1年であった。引き継ぎ業務は想定外、イレギュラーの連続で、限られた職員数での業務負担は非常に大きなものがあった。

(7) さんぽ道

令和6年の入居状況は、10室中9室の利用に留まり、収入は若干計画に達しなかった。開設以来入居の女性の方が、本人の強い要望もあり、さんぽ道の自室で逝去された。さんぽ道としては初めてのことであったが、他部署との連携で大きな問題もなく、ご遺族からは謝意が述べられた。

(8) 保育園

保育士の産休、育休及び時短勤務などが継続しており、職員の業務負担の増大が顕著となったことから、派遣職員を採用するなどして対応せざるを得なかった。収入は順調であったが、老朽化が著しい施設設備の更新や修繕に多くの経費を要することとなった。

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、地域自治会を対象にフレイル予防教室や高齢者の方々に対する食事の提供を行った。

(4) 人材の確保・育成・定着と業務の効率化⇒△

令和6年度の安立園全体の退職者は32名、新採用者は33名であったが、採用者のうち13名が人材紹介会社経由の採用となっており、その紹介に要した経費は1,466万円にも達し、大きな負担となっている。

人材の定着のため、家賃の補助や業務手当の増額を行うとともに人事評価制度の改正を行ったが、昨年度を上回る退職者となった。

業務の効率化や業務負担の軽減のためICT化に向けて取り組んでおり、通所、居宅及びヘルパーの3事業所の業務支援ソフトを統一し、順調に運用しているほか、養護及び保育園については来年度に業務支援ソフトを更新することとしている。

(5) 安定した財政基盤の確立⇒△

措置費により運営している養護及び保育園については、収入は安定していたが、介護保険事業は基本報酬の改定増も少なく、加算を取得するにしても条件が厳しいことから、取得するためには、かえって業務負担が増すことになるなど収入増を図るには苦戦した。

(6) 計画的な改修及び施設整備⇒△

経年劣化した設備等を計画的に更新整備し、利用者の生活状況や身体的機能に応じた設備の充実を図る必要があるが、収支との見合いとなっている。

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、特にエアコンや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6年度の労災件数は6件で、前年度の16件を大きく下回った。事業所別にみると、保育園5件、養護1件となっている。

前年度は16件もの労災が発生したことから、事業規模的に法令では求められていない安全管理者を配置するとともに、衛生委員会を安全・衛生委員会に改編し、各事業所には安全委員を配置するなど安全管理体制の見直しを行った。今後とも労働災害撲滅に向けた取り組みを行うこととする。

4 理事会及び評議員会の開催状況

(1) 第1回理事会（令和6年5月28日）

ア 議題

令和5年度事業報告(案)、令和5年度決算報告(案)、特養エレベーター更新工事(案)、通所浴室移設工事(案)、地域包括支援センター運営規程一部改正(案)、給与規程一部改正(案)、令和6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、令和5年度労働災害発生状況

(2) 第2回理事会（令和6年11月19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、苦情に関する第三者委員報告

(3) 第3回理事会（令和7年3月25日）

ア 議題

令和6年度第二次補正予算(案)、令和7年度事業計画(案)、令和7年度予算

(案)、育児介護休業規程の改正(案)、養護老人ホーム預り金等管理規程の改正(案)、次期評議員候補者の推薦(案)、次期第三者委員の選任(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、その他

(4) 定時評議員会(令和6年6月18日)

ア 議題

令和5年度事業報告(案)、令和5年度決算報告(案)

イ 報告

養護老人ホーム施設長の交代、社会福祉充実残額の算定結果

(5) 臨時評議員会(令和6年12月10日)

ア 報告

令和6年度事業中間報告、令和6年度収支見込み、苦情に関する第三者委員報告

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20名(15名)・退職者13名(15名)

イ 準職員 採用13名(11名)・退職者19名(13名)

(2) 職員数(令和7年4月1日現在)

	雇用形態		性別		合計
	職員	準職員	男	女	
養護	18	12	11	19	30(29)
特養	33	25	13	45	58(58)
通所	5	20	7	18	25(27)
居宅	6	2	2	6	8(8)
訪問	3	14	0	17	17(20)
包括	12	2	1	13	14(12)
住宅	0	7	1	6	7(7)
保育	29	15	1	43	44(42)
栄養調理	12	7	8	11	19(18)
事務	8	3	5	6	11(11)
管直	0	7	7	0	7(7)
合計	126	114	56	184	240(239)

令和6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

令和6年度の入所措置については、東京都内の養護老人ホームにおいて「措置控え」とされる状況が続いており、当ホームにおいても定員割れの現状であるが、月平均の入所者数は104名となり、予算目標102名を上回ることができた。

度重なる新型コロナウイルス感染症については、8月に3名の入所者が罹患したが、施設内に拡大することなく収束したものの9月に陽性者が1名確認され、それを契機に毎日3～5名の陽性者が発生し、最終的に入所者65名、職員6名の計71名が感染した。前年度に設置した感染症対策用のゾーニング仕切り戸や陰圧機を活用するも感染力が大変強く、クラスターとなってしまったが、幸い重症者はなく比較的軽症で収束した。

2 重点目標と実施状況

(1) 感染症予防とまん延防止策⇒×

- ア 前述のとおり、新型コロナウイルス感染症の集団感染が発生した。
- イ 基本的な感染予防対策（マスク、手洗い、手指消毒）は継続している。
- ウ 感染症BCP振り返り研修を実施した。

(2) 介護予防の取り組み⇒○

身体機能の維持向上を目的としてラジオ体操、健康体操、体力測定を継続的に実施した。

(3) 個人別支援計画の充実⇒△

- ア 入所者の特性に応じた支援計画を策定した。
- イ 特に課題のある入所者のケースカンファレンスについては、十分な検証ができなかった。

(4) 人材確保と人材育成⇒△

- ア 新入職員の研修については主任支援員が指導を行い、「支援する上での心構え」、「入所者への関わり方とマナー」、「介護事故の危険性」を中心に指導した。
- イ 年度当初、職員に研修についてのアンケートを実施し、年間研修計画を策定した。特に、外部講師（オムツ業者）を招いての研修や動画を利用した虐待防止研修を行った。
- ウ 職員面談を実施した。各職員に自身を振り返ってもらい、目標をもって日々の業務を遂行できるよう個人目標を掲げてもらうことにした。下半期に個別で評価を行う予定であったが、半数に留まり全職員までではできなかった。

(5) 健康維持と活動の充実⇒○

ア 入所者の健康管理の一環として、訪問診療（内科、歯科、精神科）を積極的に活用した。

イ 外部講師による体操教室は好評で参加者が増えた。

(6) 施設整備・更新⇒○

ア 居室（221・227室）フローリング化	3,254,900円
イ 非常通報装置	560,340円
ウ 車いすスロープ付き福祉車両 （赤い羽根共同募金補助金あり）	3,072,550円 1,910,000円
エ ランドリー室業務用乾燥機	1,754,500円
オ 大型金庫	269,500円

3 行事・クラブ活動

(1) 行事

4月	花まつり、コーヒータイム、防災訓練
5月	菖蒲湯、春の道路清掃、体力測定、端午の節句ホーム喫茶、バスハイク（千葉方面）、夜間想定避難訓練
6月	大掃除、外出支援カラオケボックス（府中駅前）、コーヒータイム、夏物衣料訪問販売、地震避難訓練、床ワックス
7月	出前演芸、東京競馬場花火大会鑑賞、七夕園児訪問、期日前投票、茶話会、盆法要、コーヒータイム、入所者検診（採血・心電図・レントゲン）、夜間想定避難訓練
8月	※新型コロナウイルス感染症の発生のため行事は全て中止した。
9月	出前演芸、お楽しみ食、有志慰労会、敬老式典、コーヒータイム、納骨、秋の彼岸法要・墓参り、十五夜、敬老クラブ大会、防災訓練
10月	※新型コロナウイルス感染症発生のため行事は全て中止した。
11月	納骨法要、ふれあい健康まつり、秋の道路清掃、紅葉ホーム喫茶、茶話会、外出支援「紅葉狩り」、冬物衣料訪問販売
12月	大掃除、年忘れ会、ゆず湯、インフルエンザワクチン接種、コーヒータイム、正月飾り、年越しそば、クリスマス園児訪問、床ワックス（食堂剥離）第三者評価（利用者調査）
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
2月	節分会、新春クラブ大会、観梅ホーム喫茶、お楽しみ食、利用者健診（採血）、コロナワクチン接種、防災訓練
3月	彼岸法要・墓参り、有志活動慰労会、茶話会

(2) クラブ活動

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
工作	月1回	輪投げ	月3回	映画鑑賞	月1回

4 利用者からの苦情要望

話し合い食事委員会（毎月）、茶話会（7・11・3月）及び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が多くあった。また、食事については好評で、栄養士にリクエストが多く寄せられ、日々の献立に取り入れた。

5 事故報告

無断で施設を出てしまう離脱3件、車いすからのずり落ち2件、転倒2件、誤与薬6件が発生した。離脱対策については認知症入所者に入所者カードを携帯させるとともに出入口には人感センサーの設置やGPSを活用した。誤与薬防止については、①朝薬・昼薬・夕薬の確認、②薬包名の確認、③入所者名（フルネーム）の確認、3点確認を声出し実践している。

6 労災対策

毎月1日に施設長から労災予防についてのスローガンを発表し、意識づけを行うとともに職員掲示板、ミーティング等で周知徹底してきたが、3月、踏み台から転落する労災事故が1件発生した。

7 業務改善

通路のモップ掃除、各棟のトイレ掃除、ごみ捨て、環境消毒などはシルバー人材センターからの派遣職員に依頼したことにより、支援員の負担が減り、支援員は入所者への支援業務の時間を増やすことができた。

8 実習生の受け入れ

- (1) 東日本矯正医療センター准看護師養成所16名受入（5月～9月）
- (2) 大原医療秘書福祉保育専門学校1名受入（6月1日～6月30日）

9 その他

10月18・19日の深夜2度にわたり火災報知器の誤作動があり、消防車が出動したことから、近隣住民へ謝罪するとともに、直ちに防災業者へ修理点検を依頼した。自動火災報知設備の経年劣化による配線不良が原因であり配線改修工事を実施した。改修工事後は誤作動がなくなった。

令和6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6年度は常勤介護職員3名、非常勤介護職員4名の退職と法人内他事業所への人事異動1名があった。そのため、常勤介護職員6名、非常勤職員3名、作業療法士1名を新規採用した。採用者のうち6名が民間人材紹介会社からの採用であったため、紹介手数料の費用は約840万円と予定外の支出となってしまった。

外国人介護人材の受け入れについては、施設4階にある職員宿舎2部屋を外国人が住めるように準備を進めたが、現場では外国人への教育に不安があり、受け入れは進んでいない。今後、不安を解消すべく介護職員から更に意見を聞いて、外国人の採用を進める体制を整えていきたい。

東京都の借り上げ宿舎支援制度を利用して、現在は7名の介護職員が借り上げ支援を受けている。この制度を利用することにより、介護職員の確保と定着につながっている。また、令和6年度は女性職員1名が産休に入り、男性職員1名が1か月の育児休暇を取得した。

2 重点目標と実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染症等への予防対策⇒×

今年度についても7月に16人、12月に17人、2月に4人の新型コロナウイルス感染症が発生した(職員と利用者の合計数)。その感染症の発生を受けて、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を希望の入所者59名については1月に配置医師が接種した。また、新型コロナウイルス感染症の発生時BCP訓練としてガウン着脱訓練を行い、引き続き、基本的感染症対策を徹底していく。

(2) 人材の育成

ア 職員研修の継続・強化⇒△

- ① 「尿道カテーテル」などの医療研修も含め、年間研修計画どおり実施することができた。なお、「夜間救急オンコール」研修は、マニュアルの見直しが必要となり、次年度実施予定とした。
- ② 虐待防止などの法定研修については非常勤職員も含め実施ができた。
- ③ 他法人研修は、作業療法士の訪問研修(5日間)を中心に、合計13回の訪問及び他法人からの受け入れ研修を実施することができた。研修を受け入れることによって、自施設の業務の見直しと職員のモチベーションの維持・向上に役立った。
- ④ 新入職員を支えているチューターの教育研修は今年度実施できず、次年度の課題とした。

イ 資格取得サポートの継続実施⇒△

- ① 無資格者を対象にした介護職員初任者研修については職員1名が受講し、その経費の補助を行った。また、介護福祉士試験については職員1名が受験し、その受験費用の補助を行い、合格することができた。
- ② たん吸引50時間研修は、新たに職員2名の資格取得を目指していたが、今年度は人員不足の影響で研修ができなかった。
- ③ 介護支援専門員の更新研修補助については、今年度は対象者がなく、新規受験者もいなかった。
- ④ 職員1名が「リフトインストラクター」資格を取得し、伝達研修を実施して、操作技術の向上につなげた。

ウ 腰痛労災の減少⇒○

2名の介護職員が腰痛の影響で2日間休んだ以外は、労災による休業などは発生しなかった。訪問理学療法士による個別の腰痛チェックを新人職員5名に実施し、腰痛の悪化を防止することができた。4台目の介護リフト、自動体位変換マットレスの活用も腰痛予防に効果を発揮している。

エ 後継者育成とバックアップ体制⇒×

一部職員のみが行っている業務（勤務表作成・スケジュール分担表作成・実習生指導・新入所者面接・外出介助・ケアマネジャー業務）に関し、職員体制が揃わなかったためバックアップ職員の養成は進まなかった。

オ ハラスメント・メンタルヘルス対策⇒△

入浴介助中に男性入所者から女性職員へのセクシャルハラスメントの事案が発生したため、直ちに入浴介助は男性職員へ変更することとした。

(3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

ア 中期計画の点検、見直し⇒△

照明のLED化工事は補助金を利用して2月に完了した。また、長年の懸案であったエレベーター更新工事は3月に完了した。

しかし、業務負担の軽減のため、Wi-Fiの整備やインカムの導入等のICT化を検討したが、整備できなかった。

イ 各業務マニュアルの見直し⇒△

全てのマニュアルは見直しできていないが、日直業務マニュアル、配茶補助マニュアルについては見直しすることができ改正した。また、新たに介護リフト操作マニュアルを新規作成し、チェック表を配布した。

ウ 外部の専門家との連携の進化⇒△

看護職員を中心として、配置医師、訪問精神科医、往診皮膚科医との連携を図り、業務が円滑に進めることができた。口腔ケアについては、往診歯科医から口腔衛生の「強化対象」の利用者を指定してもらい、重点的な口腔ケアに努めたところ、年度当初に3名であった対象者は1名に減少した。誤嚥性肺炎のリスクのある利用者に対しても重点的なケアを行い、痰がらみの軽減を図った。

本年度の介護報酬改定において新設された協力医療機関連携加算（100単位/月）については、医療機関の体制が整わず調整が進まなかった。

エ 職員面談の励行⇒△

職員面談は十分にできていないのが実情であり、時間をどう作るかが課題となっている。新入職員の面談についてはチューター職員が定期的に行っている。

オ 設備・備品の更新、メンテナンス⇒○

次の更新・整備等を行った。

- ① エレベーター更新1980万円
- ② 電話交換機更新92万円
- ③ 介護リフト1台36万円
- ④ BS放送用アンテナ取付10万円
- ⑤ 2階3階職員仮眠室天井エアコン更新55万円
- ⑥ 2階3階機械浴室床の補修20万円
- ⑦ ベッドパット55枚購入16万円
- ⑧ タオルケット40枚購入19万円
- ⑨ LEDへの交換は「譲渡権付リース方式」により行い、年間130万円を4年払いとした。

カ 次世代介護機器導入⇒△

次世代介護機器の導入については、東京都の補助基準が増額されたので、自動体位変換マットレス（@12万円）6枚、コードレスマットコール（@7万円）2枚を購入し、業務の省力化に役立った。

しかし、見守り機器等（700万円）の導入については、予算の目処が立たず、今年度の申請は見合わせることにした。

(4) 利用者サービスの改善・向上

ア 利用者アンケートの実施⇒○

7月に実施した「第三者評価・利用者アンケート」結果は、ほとんどの質問項目で概ね満足となり、満足度が向上した。

イ 看取り介護への対応⇒○

令和6年度は年間20名の施設看取りを行い、ここ数年で最多であった。件数が増えても尊厳を持った対応に心掛けた。新規入所者家族には、相談員が看取りの説明を丁寧に行い、アンケートにも「不安はない」との声が多くあった。

ウ 地域貢献の継続実施⇒○

3年目となる地域貢献活動は、地域自治会を対象にフレイル予防教室や食事会など3回取り組み、合計54名の近隣住民の方々に参加していただいた。作業療法士や管理栄養士の説明が好評であった。

エ BS放送の希望⇒○

利用者から大リーグの生中継視聴の希望があったため、新たにBSアンテナを設置した。3階で視聴できるようにし、大変好評であった。

オ 4台目の介護リフトの整備⇒○

移乗の全介助者が増加しており、4台目の介護リフトを導入した。全体の16%にあたる11名の入所者の移乗に活用している。今後は動作により安定感のある「天井設置型リフト」の導入を検討していきたい。

3 その他

稼働率について、特別養護老人ホームの稼働率は96.7%（目標96.8%、前年実績97.9%）であった。新型コロナウイルス感染症の集団感染が年3回発生し、新規の入所を控えざるを得なかったことが前年と比較して伸びなかった。

令和6年度事業報告

短期入所生活介護事業所

平成 06(1994)年 9月	短期入所生活介護事業所開設 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

短期入所生活介護（ショートステイ）は、利用者が可能な限り自宅で自立した日常生活を送ることができるよう、自宅にこもりきりの利用者の孤立感の解消や心身機能の維持回復だけでなく、家族の介護の負担軽減などを目的として実施した。特に、急な介護者の体調不良、冠婚葬祭などの緊急時に円滑な利用ができるよう受け入れ窓口を明確にして体制を整えた。

令和6年度は、併設する特別養護老人ホームにおいて新型コロナウイルス感染症の集団感染が7月、12月、2月の3回発生し、ショートステイの利用を制限したため、利用者数は増加せず目標稼働率118%には及ばず、117%（昨年119%）であった。

2 重点目標と実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染症等の予防対策⇒×

基本的な感染予防策を徹底するとともに、共有スペースでは基礎疾患の利用者もいるため、利用者にもマスクの着用を勧めた。風邪症状のある方は、個室で過ごしていただくよう促した。また、ショートステイ利用開始時や利用中に熱が出た方は、抗原検査を実施し、園内に感染を持ち込まないよう徹底した。

しかし、7月に特別養護老人ホームにおいて新型コロナウイルス感染症が発生した際は、ショートステイ利用後に自宅へ帰った2名の利用者が発熱し、検査の結果、陽性が判明し、その後、職員4名も感染してしまった。

(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「AED使用方法」、「インシュリン注射」、「誤薬対応」、「蜂窩織炎」の研修を実施し、医療ニーズを持った方の利用に備えることができた。

イ 職員研修⇒○

「緊急時対応マニュアル」、「認知症利用者への対応」の研修を行った。また、利用者が無断で外へ出てしまい行方不明になったことを想定した訓練も行うことができた。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備⇒○

常勤職員とすべての業務マニュアルの読み合わせを実施した上で、「夜間救急マニュアル」、「夜勤帯の配薬箱チェック」については業務内容の変更に伴い改訂した。

イ 職員ミーティングの開催⇒○

職員ミーティングは定期的に行うことができた。利用者サービスや認知症の利用者の安全について話し合った。今後も利用者が安心して過ごせるよう衛生面や安全面についての検討を行っていく。

ウ 職員配置の工夫⇒△

業務的には、ショートステイ利用者にはショートステイ職員が専任で支援に当たるように配置し、利用者が安心感を得られるように心掛けた。

また、ショートステイ受付担当者が随時行っていた請求書や領収書の発行業務を事務局の職員が翌月に一括で発行することとしたことにより、業務負担が軽減した。

エ ICT機器等の活用⇒×

特別養護老人ホーム及びショートステイ全館でのWi-Fi導入が進まず、タブレットを使用した業務の検討、新規契約時に看護職が同行しないリモート面接、荷物チェックのデジタル化の検討は進まなかった。

特別養護老人ホームが既に行っている「業務日誌」、「介護記録」のペーパーレス化については実施することができた。

(4) 利用者サービスの改善

ア リラックスできる時間の提供⇒○

利用者がくつろげるように食事の時間など可能な範囲でルールを作らず、家庭的な雰囲気となるよう心掛けた。

イ 余暇活動の充実⇒○

作業療法士による集団体操を週5日実施して身体機能の維持向上に努めた。また、利用者同士の交流を目的に茶話会を毎月1回実施した。

ウ 認知症利用者の安全確保⇒○

居室及び共有部分の窓から認知症利用者が誤ってベランダへ出てケガをしないように窓サッシの下側の見えにくい場所に小型の鍵を取り付けた。

3 その他

ショートステイ利用中の歩行などの介助方法については、自宅における介助方法と違いがあり、家族から「安全を優先しすぎていて、自立を妨げている。」と苦情があった。施設環境における転倒リスクを丁寧に説明し、理解をいただいた。

「自立」と「安全」のバランスについては、常に現場のジレンマでもあり、本人や家族の希望を伺いながら、個別に対応していくこととしている。

令和6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6年度は、通常規模型から大規模型へ転換して運営し、前年度と比べ利用者数を1日平均40名から42名に増やすことができた。また、入浴室を地下から1階へ移設する工事を行い、入浴業務の効率が良くなったことで、入浴待機者の解消や新規入浴希望の利用者確保に努めることができた。しかしながら、感染症が散発的に発生したため、利用控えが起き、目標稼働率を下回ったため、年間を通じて安定した利用者人数の確保の難しさを感じた一年であった。

2 重点目標と実施状況

(1) 人材の育成

ア 各職員は令和6年度の個人目標を設定し、自己成長の機会や目標達成に向けた取組を行うことによって、ワークエンゲージメント（仕事に対して充実した心理状態）を高める環境を整備する。⇒○

年度始めに全職員が本年度の個別目標を設定し、年度末に振り返りと共に目標に対しての評価を行うことができた。また、有給休暇や介護休暇の取得もスムーズにできるように調整した。

イ 介護知識・技術の向上を図るため、研修委員が中心となり部署内研修を毎月1回実施する。⇒○

次のとおり実施できた。

- ① コンプライアンス（4月）
- ② 救急対応（5月）
- ③ 介護記録（6月）
- ④ ヒヤリハットと事故報告（7月）
- ⑤ 入浴介護技術（8月）
- ⑥ レクリエーション技術（9月）
- ⑦ 防災BCP訓練（10月）
- ⑧ 感染症・結核予防（11月）
- ⑨ 接遇とコミュニケーション（12月）
- ⑩ ハラスメント防止（1月）
- ⑪ 高齢者虐待防止（2月）
- ⑫ 今年度振り返り（3月）

ウ 外部研修（オンライン研修、eラーニング等含む）に参加し、個人の能力の向上を図る。研修内容を全職員で共有し、質の高いサービスの提供をめざす。

介護資格の取得やケアマネジャー資格更新の支援を行い、スキルアップに努める。また、無資格者の認知症基礎研修への参加を実施する。⇒○

下半期に東京都社会福祉協議会主催の認知症研修や相談員研修へ参加し、ケアマネジャー資格更新の研修費用などもサポートすることができた。

エ 安立園の他部署で行う研修会にも参加して知識を深め合い、サービス向上をめざす。⇒○

多くの職員が希望した部署での研修へ参加し、知識を深めることができた。

オ 管理者と職員の定期的な個別面談を実施し、働きやすい職場環境を作り、人材の定着をめざす。⇒○

令和7年2月～3月に全職員と個別面談を実施した。相談しやすい環境を整備することができた。

(2) 業務プロセスの改善

ア 常勤職員会議を毎月開催し、サービスの質の向上や、経営・業務の改善を図る。会議の内容を全職員で共通の認識としチーム力を高める。⇒○

常勤職員会議を毎月開催した。入浴室移設の準備から新しい入浴マニュアル整備などを中心にサービスの質の向上や業務の改善を話し合った。また、会議の内容を非常勤職員にも情報を共有した。

イ 導入した介護ソフトを運用し、業務の効率化、新たな加算取得の準備を進めていく。⇒○

タブレット3台とパソコン2台をデイサービスのフロアに設置し、業務中でもスムーズに活用することができた。介護記録の重複がなくなり、業務の効率化を図ることができた。

(3) 利用者サービスの改善

ア 介護保険制度の理念である「有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう支援する」を念頭に置いて、自宅で安心して暮らせるよう援助する。また、介護施設向けの通信カラオケ機器のプログラムを活用して、身体的機能の維持向上や機能を評価する仕組み作りで加算の取得もめざす。⇒○

通信機器による機能訓練を活用して、利用者の残存機能、日常生活動作の向上を支援することができた。また、新たな加算として、「ADL維持等加算」、「新介護職員等处遇改善加算」を算定した。

イ 季節行事の実施や音楽演奏などのボランティアの受け入れを積極的に行い、利用者の満足度向上を目指す。

また、サービス満足度についての利用者アンケートを実施して、利用者のニーズを正しく把握し、業務改善に繋げて顧客満足度の向上を図る。⇒○

音楽演奏のボランティアについては、三味線、篠笛、オカリナを数回にわたり演奏していただいた。晴見保育園の園児に歌や踊りを披露してもらった。また、利用者アンケートを実施し結果は概ね良好であった。結果はホームページに掲載した。

(4) 安全管理

ア 「災害時事業継続計画」及び「感染症の予防及びまん延の防止のための計画」を基に防災訓練や感染症対策研修の実施をしていく。⇒△

防災訓練及び感染症対策研修は実施したが、10月に利用者1名が結核に感染し発病していると保健所から連絡があった。その後、保健所の指示のもと、接触時間の多かった利用者16名と職員10名が接触者健診の対象となり、健診を受けることになった。結果、新たに利用者1名の感染が判明し、発病はしていなかったが、内服治療を受けていくとになった。

イ 送迎運転業務に従事する職員は、安全運転講習に参加し、安全な運行や運転マナーを心掛け、車両の定期点検やアルコールチェックを実施していく。⇒△安全運転講習には参加できていないが、日々の車両点検やアルコールチェックは実施している。今年度も交通事故は1件もなく、引き続き安全運転を心がけていく。

3 その他

令和6年度の毎月の目標収入は約9,550,000円であったが、月平均収入は約9,112,900円と目標を下回ってしまった。今後については、更なる加算取得により目標を達成できるよう努めたい。

令和6年度事業報告

ホームヘルパーステーション

平成 7(1995)年 10月 1日	ホームヘルパー事業開始 (府中市委託)
平成 12(2000)年 4月 1日	指定訪問介護事業開始

1 はじめに

ホームヘルパーのサービス提供については、利用者との信頼関係が最も重要になるため、利用者とのコミュニケーションを大切にしながら、その人らしい生活が実現できるよう心掛けて活動した。

ホームヘルパーの収入については、令和6年度の介護報酬改定による「訪問介護の基本報酬引き下げ」が収入にどれほど影響が出るのか不安であったが、上半期の活動時間数は昨年度より380時間多く稼働できたので、収入は計画を上回ることができた。

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

毎週金曜日、常勤と登録ヘルパーの合同ミーティングでは、登録ヘルパーが積極的に発言できるようにグループワークを取り入れ、個人の考えや悩みを出し合い、一緒に考える時間とする。⇒○

合同ミーティングについては毎週金曜日16時30分から17時30分まで行っている。欠席なく全員が出席している。

イ 定期的に行う研修

登録ヘルパーから介護技術研修など希望の研修を募り、年間の計画に組み込む。また、常勤が受講した外部研修は登録ヘルパーと共有することとし、安立園他部署の職員を講師として依頼して、他部署の役割や多職種連携を理解し、ヘルパーとの繋がりを学ぶ場とする。⇒○

① 6月に福祉用具専門相談員を招いて、「オムツの当て方」研修を実施した。

② 11月に安立園栄養士による食中毒予防の研修会を開催した。

③ 2月に自転車の交通安全研修に参加した。

ウ 登録ヘルパーの育成

年に1度、「自己・他者評価表」を配布し、登録ヘルパー一人一人の適性を考慮していく。仕事に対して不安がない環境を整え、意欲向上を図るとともに「仕事を増やしたい」「やりがいのある仕事」に繋がられるようヘルパーを育成していく。⇒○

自己・他者評価表をもとに登録ヘルパーと管理者との面談を実施し、仕事に対して不安のないように信頼関係の維持やモチベーション向上を促した。

(2) 業務プロセスの見直し及び整備

ア 常勤ミーティング

常勤のミーティングを週に1回行い、利用者の変化や情報を共有する。⇒△
常勤ミーティングは実施できた週とできない週があった。

イ サービス提供責任者の事務業務の割り振り

ヘルパー活動業務以外の事務的業務（入力作業、ヘルパー調整、モニタリング、担当者会議への参加、新規契約、自費サービス、次月提供票の取り込み、実績の読み合わせ、登録ヘルパーの給料計算等）は、土曜日及び日曜日のヘルパー活動の件数が少ない時間を使って、常勤者間で分担して行う。⇒○

ヘルパー活動が少ない土・日曜日に集中して行うことができた。

ウ 介護ソフトの運用

令和5年4月より「カナミッククラウド」に切り替え、時間や場所を選ばず記録をスマートフォン入力できることでペーパーレス、事務作業の時短等、スムーズになった部分もあるが、機能を使いこなせていない部分もあるため、よりスムーズに行えるよう研修を進めていく。⇒○

スマートフォンの操作についての研修を重ねたことで、多くの職員が操作に慣れ、事務作業の時間が短縮された。

(3) 事業展開

ア スタッフは常勤3名、非常勤1名、登録ヘルパー13名、計17名の体制で運営した（登録ヘルパー3名の退職あり）。⇒×

今年度、3名の登録ヘルパーの退職があった。新規のヘルパー採用の求人を出すのが、応募は全くない。

イ 安立園の居宅介護支援事業所のみならず、他の居宅介護支援事業所からの依頼も積極的に引き受けヘルパー活動を維持していく。⇒○

現在、安立園以外の居宅は12事業所と昨年度と同様である。今後も多くの事業所から依頼をいただけるよう取り組んでいく。

ウ ヘルパー事務室の移動⇒○

令和6年10月から地域包括支援センターの圏域が広がり、包括職員が増員したため、ヘルパーの事務所は9月に新館へ移動した。問題なく運営できている。

3 その他

(1) 収入状況について

令和6年度は毎月の介護報酬約4,000,000円を目標としていた。月平均介護報酬は約4,200,000円となり目標を達成することができた。

(2) 実地指導について

令和7年3月に府中市によるヘルパー事業所の実地指導があり、「感染症についての研修は実施しているが、感染症発生時の訓練は未実施なので実施するよう」指摘を受けたので来年度は実施することとしたい。その他については指摘がなかった。

令和6年度事業報告

指定居宅介護支援事業所

平成12年4月1日事業開始

1 はじめに

令和6年度は8名体制（異動による新任職員を含め常勤5名と非常勤職員3名）で始動し、5月に新入職員（常勤）1名を迎え、9名体制（常勤換算8.4）となった。新人職員の人材育成を図りながらの運営となった。

利用者数は3月時点で292名であった（目標最低ライン285名）。利用者の内訳としては、軽度者（要介護1～2）が73.2%、中重度者（要介護3～5）が26.8%であり、軽度者の割合が多いのは例年と同様だが、中重度者の割合は微増している傾向がある。新規利用者は年間で168名を受け入れ、終結者は年間で112名（入院41名、施設入所28名、永眠23名、要支援変更9名、転居4名、サービス未利用等7名）であった。

2 重点目標と実施計画

(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等を行う。多様な知識を得て対応できる人材を育成する。⇒○

インシデントプロセス法（実際に起こった出来事をもとに、出来事の背景や原因となる情報を収集し、解決の方策を考えていく）を用いた検討会を月1回実施し、意見を出し合いながらケースの理解を深めた。また、福祉用具相談員を講師として依頼し、自助具研修を実施して新しい知識を得ることができた。

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。⇒○

各自テーマに沿った研修に参加し、振り返りを行った。

ウ 加算要件となっている他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。また、今年度より要件に追加された虐待防止、ヤングケアラー、障がい者、生活困窮者、難病患者等の他制度等に関する外部研修の参加を積極的に行う。⇒○

他事業所との事例検討会を7月に実施（13名参加）。8月と2月に実習生を受け入れた。職員がヤングケアラー研修、難病研修、障がい者研修にそれぞれ参加して、部内において伝達研修を行った。

エ 日々のミーティングや管理者との個別面談を通じて、ケースの共有や課題の解決方法をともに協議し、ケアマネジャーが一人で抱え込むことなく、支援困難ケース等多様な状況への対応力のある人材の育成を図る。⇒○

毎日のミーティングを通してケースを共有し、週1回のミーティングでは各自の状況について報告し、課題がある場合は全員で検討して、仕事の不安感を取り除けるよう配慮している。また、管理者と職員の個別面談は全員実施した。

オ 新入職員に対しては、指導担当者をつけて、同行訪問を実施しながら、人材の育成を図る。⇒○

新人職員の教育については、指導担当者が継続して育成した。ケアマネジャー業務全般ができるようになった。

(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について、サービス事業所の導入状況を勘案しながら検討する。⇒×

府中市内で導入している事業所が市内約500事業所のうち2事業所と少なく、導入のメリットがないため導入には至らなかった。次年度は厚生労働省が無料体験キャンペーンを実施するため導入を予定する。

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。⇒○

月1回、他者による記録の点検を実施した。

ウ 在宅看取りなど医療の必要な高齢者の医療職（医師・看護師）との連携においては、MCS（多職種連携のためのコミュニケーションツール）の活用により、在宅療養における医療との連携の効率化を図る。⇒○

医師が中心となり、令和6年度は41名の利用者に対して実施した。MCSは医療と介護の両立には欠かせないものとなっている。

(3) 利用者サービスの改善

ア チームで利用者を支える視点から、担当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。⇒○

情報共有と対応を実施している。

イ 緊急的支援の実施にあたり、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する。⇒○

転倒や発熱時の緊急対応、親族のいない方の救急要請に伴う支援を実施した。

ウ 利用者アンケートを実施し業務改善へつなげる。⇒○

10月にアンケートを実施した。チームでの相談体制に好評価をいただいた。

エ 府中市在宅医療連携会議、主任ケアマネジャー役員会、居宅事業所連絡会を通じて、積極的に情報を得て利用者への適切な支援につなげていく。⇒○

毎月の会議、研修の企画等に携わり、情報の伝達を行った。

オ 出勤時の手洗い及び検温、マスク着用の徹底。訪問時は手指消毒等の実施を行い、引き続き感染症の拡大防止に努めていく。⇒○

引き続き基本的な感染症対策を実施した。

3 その他

令和6年度の目標介護報酬を約5,900万円と見込んでいたが、最終的には5,760万円と目標を下回ってしまった。令和7年度は新人職員が独り立ちし、上限のケアプランを担当することができるので、目標を達成できると予想している。

令和6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

10月からの包括支援センターの圏域見直しにあたり、4月からは予防プランや総合相談での引き継ぎが始まり、圏域変更に係る業務に終始した1年であった。

総合相談については、懸念していた市民の混乱やネガティブな感情はなく、スムーズに移行ができた。

介護予防プランについては、「しんまち包括」への受け渡し28件、「かたまち包括・緑苑包括・おしたて包括」からの引き受けが166件、合計194件の引き継ぎを行った。引き受けケースについては、旧担当包括の異動・退職等による前倒しや区分変更や要介護への移行等による予定変更が多く進捗管理に苦労した。

また、引き継ぎ書類の不足・不備等が多く、確認や再アセスメントが必要になるなど通常以上に業務負担が大きくなった。10月以降は新エリアからの新規も並行して対応することとなった。

2 重点目標と実施状況

(1) 人材育成・研修

ア 新入職員や中堅職員等の育成を中心に、職種・業務・ニーズに応じた研修機会を確保し、職員のスキルアップに努め、包括全体の対応力を高める。⇒○

新入職員に対しては初任者研修や権利擁護関連、中堅職員については主任介護支援専門員を中心に受講機会の確保ができた。

イ 人材確保の観点から、包括内の様々な事業に関わる機会をつくり、センターとしての持続性を維持できるように努める。⇒×

圏域変更に係る対応で余裕がなく担当事業の共有はできなかった。

(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の負担増に対応すべく、最小限で最大有効のマネジメントの統一を図る。また、各事業・担当の業務量を可視化し、相互に配慮・連携しながら効率的に業務遂行ができる体制を構築していく。⇒△

圏域変更に係る業務負担が大きく積極的な見直しはできなかったが、他包括の業務に触れることで最小ながらも有効なマネジメントの再認識ができた。

イ 総合相談ケースの管理・共有方法を工夫し、効率的・効果的な対応ができるよう努める。⇒×

相談担当が不在時でも円滑に対応できるよう「総合相談進捗管理表」を試行したが、業務超過で管理表が追い付かなくなり断念した。

(3) 利用者サービスの向上

ア 新たに担当となるエリアには、高齢者地域支援連絡会やわがまち支えあい協

議会、介護予防事業会場などへ赴いて、顔の見える関係を構築していく。⇒○
高齢者地域支援連絡会などには新エリアからも多くの方の参加があり、安立園包括を紹介できる良い機会となった。

イ 生活支援コーディネーターの活動としては、地域情報の収集かつ発信に努める。担当圏域の文化センターでの民間グループやシニアクラブ等の種々の活動を紹介して、高齢者でも必要な情報を集め利用できることを高めることで自主的な社会参加の機会に繋げていく。⇒△

「ささえあいの会」（地域住民による互助会）の定例会に参加し、地域活動や人材発掘・情報収集に努めた。グリーンハイツ連携づくり会議では、ミニ福祉まつりの開催や新年度のカフェ開催の準備を進めることができた。

ウ ACP（人生会議）・死後事務委任・セルフケア等、「住み慣れた地域で自分らしく安心して生ききる」ための“備え”の大切さを発信していく。⇒△

啓蒙的発信はできなかったが、死後事務委任に繋がったケースや、権利擁護とケアマネジャー連絡会共催での研修実施は行うことができた。

エ フェイスブック等のSNSアカウントを取得し、ホームページも含めたタイムリーな発信を行う。介護予防講座の申込等にオンラインを活用する。⇒△

SNSアカウントは未取得だが、ホームページを活用し発信に努めた。スマホ関連講座を30回開催、介護予防講座のオンライン申込も定着しつつありICT化促進の効果があった。

3 その他

圏域変更に伴い相談・事業規模は1.5倍となったが、業務委託費は1.2倍増のみのため、2名（介護支援専門員1名と社会福祉士1名）の採用にとどまり、13名体制で対応せざるを得なかった。そのため業務が多くなり、包括全体での時間外勤務がかなり増えた。

増加の一途を辿る業務量に対し、充分とはいえない人員体制で遂行していくには、果たすべき役割の再構築、社会資源の活用や地域との関係づくりなど、この改編を好機とできるようにしていきたい。

令和6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年度の入居状況については全10室のうち年間平均で9室の入室であった。また、令和7年3月末時点の入居者については入居者9名（男性2名、女性7名）、平均年齢84.7歳（最少年齢72歳、最高年齢94歳）、自立3名、要支1：1名、要支2：2名、要介護1：2名、要介2：1名となっている。

現在、入居希望者との契約を進めており、令和7年5月には満室予定である。

2 重点目標と実施状況

(1) 「サービス付き高齢者向け住宅」運営に資する取り組みの実施

ア 安否確認の実施（1日1回安否を確認する）⇒○

毎日最低1回、入居者の安否確認を行っている。

イ 年1回運営懇談会の実施⇒○

令和6年11月に「さんぼ道第9回運営懇談会」を実施した。

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⇒○

令和6年7月に実施したアンケート結果を入居者に配布した。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・新型コロナウイルス感染症予防接種）⇒○

連携医療機関である「武蔵国分寺公園クリニック」に依頼し、次のとおり実施した。

① インフルエンザ予防接種（令和6年11月）

② 新型コロナウイルス感染症予防接種（令和6年12月）

オ 季節感を取り入れた交流会の開催⇒○

令和6年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）と協働した催しの実施⇒○

入居者個人の自由参加方式としており、複数名が各種催しに参加した。

(2) 職員間・他部署の連携強化⇒○

さんぼ道職員間の連携は、日誌及び申し送りノートを利用して入居者情報の共有に努めている。また、包括支援センター・居宅介護支援事業等他部署との連携は、毎月1回開催の管理者会議を実施した。

(3) 人材育成・研修⇒○

令和7年3月、包括支援センターの看護師による「感染症予防」及び「高齢者虐待防止」についての研修を行った。また、スタッフの意見交換会を実施して情報の共有を図った。

(4) 安全対策⇒○

ア 令和6年10月、安立園総合防災訓練に参加した。

イ 令和7年3月、さんぼ道消防訓練を実施した。

ウ 令和6年度は夜間についても業者「セコム」を呼ぶような事案はなかった。

(5) 新型コロナウイルス感染防止対策の強化⇒○

コロナウイルス感染症5類移行後も引き続きアルコール消毒機の設置、入居者の毎食前の手指消毒・検温、食堂テーブルの飛沫防止パネルの設置等を実施している。

3 その他

(1) 退去者・入居者への対応

令和7年1月、最高齢者（104歳）の女性入居者が「老衰」により自室において逝去した。安立園の対応についてご遺族から謝意が述べられた。

入居者については、入居希望者リストを作成活用しており、今年度2名がスムーズに入居した。さいたま市在住83歳の女性（自立）と羽村市在住72歳女性（自立）である。

(2) サービス付高齢者向け住宅の登録更新申請

5年毎に東京都福祉保健財団に対して申請する登録更新については問題なく受理された（令和6年7月）。

(3) 建物管理

令和6年度は、さんぼ道関連の設備のトラブル等は発生しなかった。

令和6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	増改築
定員79名・現員83名	

1 はじめに

(1) 職員体制について

職員体制について、令和6年度は副園長・事務員の交代があったが、綿密な引き継ぎを行い、順調に推移することができた。また、産休・育休取得者が3名、育児時短勤務者1名があり、職員不足ではあるが、派遣保育士2名の採用及び常勤保育士2名の採用できた。今後、さらに産休取得者が3名予定されていることから、これに対応する保育士の採用を進めている。

労働災害について、次のとおり5件発生した。多くの労災案件が続いたため、副園長による安全教育を実施し、注意を喚起した。

- ① 園庭保育中、園児と手をつなぎ遊んでいたが、園児に強く引っ張られる状態になり、転倒。左手中指骨折（保育士）。
- ② 遊戯室のエアコン清掃後、棚から降りる時に転落。擦過傷と右腕打撲（保育士）。
- ③ 給食室スチームコンベクションの上にあった天板を素手でさわって、左手親指・人差し指・中指のやけど（調理師）。
- ④ 園児用椅子にぶつけ、左足親指骨折（保育士）。
- ⑤ 保育室に敷いてあるカーペットのへりに躓き転倒。左顔面打撲、左足親指じん帯損傷（保育士）。

(2) 保育園の入園状況について

令和6年度から0歳児定員については、保育室の面積の関係で10名から9名に変更し、保育園全体の定員は79名となった。なお、保育所定員の弾力化により令和6年度の現員は83名であった。

(3) 感染症について

新型コロナウイルス感染症は落ち着いているが、手足口病の園児の感染が多かった。ウイルスの型が違うことで2回罹患する園児がいた。

また、冬季に入り、感染性胃腸炎に罹患する園児が増えたが、大きな感染状況には至らず収束した。

昨年度に引き続き、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・職員の健康状態のチェック等は丁寧に行った。

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 発達に配慮した段階的な保育を実施する。⇒○

カリキュラム打ち合わせ会議を有効に利用し、発達に配慮した段階的な保育に取り組むことができた。

イ 自然に対する興味関心を高める情操教育を実施する。⇒○

近隣の都立農業高校には夏のボランティアや農作物の栽培に協力してもらった。また、東京農工大学の先生には昆虫の面白さについての話をさせていただき、情操教育を高める活動に取り組めた。

ウ 食育指導の一環として、自分で作物を栽培、収穫、食べることの喜びを体験させる。⇒○

食育指導としては、5歳児を中心に園庭や養護の畑で作物栽培を行い、収穫、食べるという体験をすることができた（イチゴ・トマト・ナス・きゅうり・ピーマン・トウモロコシ・じゃがいも・ニンニク・小松菜・大根・サツマイモ）。

また、3歳児を対象として、魚（鯖）のさばき方とその調理を実演し、命のあるものをいただく意味と感謝の気持ちを考える機会を設けた。

調理保育を実施することで、食材に興味を持ち、自分で調理して食べる喜びを感じさせることができた（5歳児ナスのチーズ炒め、カレー作り）。

エ 親子で本に親しむ習慣を身に付けるために晴見保育文庫（保護者への図書貸出）を活用する。保護者が図書の選択をしやすいような図書紹介の情報発信も行い、親子で絵本に親しんでもらえるようにする。⇒○

親子で本に親しむ習慣を身に付けるために晴見文庫を実施し、絵本の貸し出しを楽しみにする親子が多くなった。

オ 季節の移り変わりが体験できるよう園外保育を取り入れて、情操を育んでいく。⇒○

情操を育むための園外保育に取り組んでいるが、暑くなる時期が年々早まっていて園外や戸外での活動が制限された。

カ 法人の高齢者施設利用者との交流の場を設けて、思いやりの気持ちを育んでいく。⇒○

新型コロナウイルス感染症の発生状況を確認しながら、できるだけ人とのふれあいの場を持つようにした。養護老人ホームには七夕訪問を実施することができた。また、デイケアセンターには2歳児と4歳児が訪問し交流する機会を持つことができた。

キ 気になる子（支援が必要な子）への理解を深め、発達指導方法等を外部講師から学び保育支援方法の強化を図る。⇒○

白梅学園元教授・公認心理師の市川奈緒子先生に来園指導をお願いし（年3回）、保育実施において支援が必要な子どもへの理解を深め、実践的な保育の方法について学ぶことができた。

(2) 地域子育て家庭支援の充実と定着

ア 担当職員が円滑な支援にあたるとともに、積極的に地域の子育て家庭への働きかけを行うよう努める。⇒○

地域子育て家庭に向けた出前保育や保育所体験を行い、積極的に子育て支援に取り組むことができた。

イ 育児講座を職員研修の場として公開し、職員が地域の子育て家庭支援事業に

高い意識を持つように努める。⇒○

育児講座を実施、地域子育て家庭へ育児方法等の指導を行い、好評をいただいている。また、経験の浅い保育士の保育の勉強にも役立っている。

(3) 感染症の感染予防について

ア 新型コロナウイルス感染症やインフルエンザなどの感染症予防のため、室内外及び玩具等の消毒を徹底する。⇒×

感染予防の為、室内外及び玩具の消毒については、消毒回数、消毒方法を定め丁寧に取り組むようにした。しかしながら、手足口病の感染力が強く園児83名のうち62名が罹患した。ウイルスの違いからか短期間に2回以上罹患する園児もいた。

イ ノロウイルス感染症を想定した吐物処理等の研修を実施し、感染の蔓延を防止する。⇒○

吐物処理等の研修の積み重ねにより、嘔吐発生時の職員の動きが良くなってきている。引き続き実践研修を重ね、感染防止対応に努めたい。

(4) 防災と安全対策

ア 園児の急変時の対応として、救急救命やエピペン使用方法の研修を実施し、全保育士が確実に身に付けるようにする。⇒○

救急救命研修(2月)、エピペン使用方法研修(11月)を実施した。

イ 様々な場面を想定した避難訓練を定期的の実施するほか、専門的な機関と連携しての訓練や法人全体の総合防災訓練に参加する。⇒○

様々な場面を想定した避難訓練を毎月実施している。法人全体の総合防災訓練(10月)にも参加した。

ウ クラス毎に定期的な保育室内の安全点検を実施し、設備の不具合等に対して早期に発見対応できるようにし、環境面での事故予防にも努める。⇒△

保育環境の安全点検・環境整備を定期的に行っていたが、労災につながる事案が発生した。

エ 外部指導員による不審者対応訓練を実施する。⇒○

6月に「さすまた」を使用した不審者対応訓練を行った。

(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の参加及び外部専門指導者を招いた保育実践研修を実施し、保育力のスキルアップを図る。⇒○

キャリアアップやスキルアップに必要な研修に積極的に取り組んでいる。

イ 育児休業・育児短時間勤務の職員が複数いるなか、職員間のサポート体制を整え、働きやすい職場環境をつくる。⇒△

派遣保育士を配置し、サポート体制を整えて働きやすい職場環境整備に努めているが、職員の負担は大きい。

(6) 第三者評価受審

第三者評価を受審し、保育園運営等についての意見を求める。⇒○

第三者評価を受審し、評価結果報告書が送付されたため、今後、公表手続を実施する。

3 その他

老朽化及び安全対策のために実施した工事等は以下のとおり。

- (1) 1歳児クラスのエアコン交換工事完了（約140万円）
- (2) 保育園LED化工事完了（約360万円）補助金利用
- (3) 園庭総合遊具周辺転倒マット設置工事完了（約344万円）補助金利用
- (4) 屋上防水工事完了（約400万円）
- (5) 調理室ガスコンロ交換工事完了（約36万円）
- (6) オーニング（日除け）工事完了（約490万円）