

事業報告書

第26期 令和7年度（2025年度）



kashokai
nukumorinosono since2000

社会福祉法人 嘉祥会

はじめに

2025 年度は介護分野のデジタル化がひとつのキーワードとして挙げられます。自治体をはじめ、介護・医療にかかわる関係者が介護を受ける方を地域で支えるために情報をひとつに集めた情報基盤「介護情報基盤ポータル」の開設や、年明けからの「介護サービス事業者経営情報データベースシステム」の運用等が開始されています。法人として人材に限られる中で、AI サービス等を活用した業務の効率化、生産性向上に取り組むことは必須の要件と言えます。

町田市では、「地域共生社会」の実現に向けた施策が進められ、地域包括ケアシステムの理念に基づいた「高齢者が住み慣れた地域でいきいきと暮らし続けられること」と、安定した介護サービス提供のための「持続可能な介護保険制度を運営すること」の 2 つを目的とした「町田市いきいき長寿プラン 24-26」を策定しています。当法人も市の施策と連動し、高齢者支援センターと共同した「さくら保健室」の定期開催や、自治会サロンでのシニアヨガの開催など、地域に開かれた福祉拠点としての役割を果たしてまいりました。プランの最終年度を迎え、地域密着型の社会福祉法人として、行政の施策とも合致した取り組みをこれからも進めてまいります。

今後も制度改正や社会情勢の変化に柔軟に対応しながら、ご利用者一人ひとりの尊厳を守り、安心して暮らせる地域づくりに貢献してまいります。引き続き、皆様のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

目 次

1.	法人本部 事業報告書	P 1
2.	グループホーム めくもりの園 事業報告書	P 7
3.	デイサービス めくもりの園 事業報告書	P 11
4.	ショートステイサービス めくもりの園 事業報告書	P 15
5.	居宅介護支援事業所 めくもりの園 事業報告書	P 19
6.	ヘルパーステーション めくもりの園（高齢者福祉）事業報告書	P 23
7.	ヘルパーステーション めくもりの園（障害福祉）事業報告書	P 26
8.	サービス付き高齢者向け住宅 清住の杜町田 事業報告書	P 29
9.	地域密着型デイサービス Cherish 事業報告書	P 33

法人本部

■ 事業報告概要

今年度も他法人との連携等により、商店街のイベント出店や、カレー食堂、口腔ケアセミナーを行えました。また、地域の方と協力し、サービス付き高齢者向け住宅に併設の地域交流室でディスコのイベントや、自治会のサロンに当会の理学療法士が参加してシニアヨガ等も行いました。その他、引き続き高齢者支援センターと協力して「さくら保健室」を定期開催、啓発イベント(RUN 伴まちだ)のゴール地点として今年も協力することができ、地域活動の一旦を担うことができました。

法人の働きやすさとして、残業時間については、月平均約 161 時間(今年度より、時間外勤務の集計範囲を拡大した為、前年度比較はできません)、職員1人当たり約 2 時間となっております。前年度の 50%に削減できている事業所がある一方で、職員が多数入替となった事業所、ダブルワークの職員が就労している事業所では平時より多く発生している状況です。引き続き、定時での業務を慣例化や採用強化により、職員のワークライフバランス充実、業務の効率化に繋げるよう取り組んで参ります。また、有給休暇の取得(消化)については、取得率 74.7%(前年度 75.5%)、平均取得日数 9.4 日(前年度 9.9 日)、とほぼ横ばいです。取得率の改善による職員定着率向上の為、利益を一定維持しつつも、働きやすい職場環境の整備を進め、随時業務の見直しなどを図って参ります。

法人及び公益的な広報活動として、ホームページ(ブログを含む)や SNS(インスタグラム等)を活用し、サービスの紹介や空室情報、地域情報の発信にも努めております。インスタグラムにおいては、合計 363 件のコンテンツを投稿した結果、11,647 アカウントにリーチし、148,470 回の表示、3,989 回のリアクション(いいね等)をいただきました。フォロワー数は 2,087(内、町田市内約 29%)となり、前年度より約 12%の増加に繋がりました。フェイスブックにおいてはインスタグラムの投稿を同時投稿しており、27,209 回の表示、2,959 回のリアクションをいただきました。フォロワー数は 368 となり、前年度より約 4%の増回に繋がりました。SNS はサービスのご利用や、求職者が参考にされているケースがあり、法人の認知度向上に引き続き繋がっています。今後も各媒体を継続して閲覧していただけるよう、定期的な各コンテンツの投稿、内容のアップデートも図って参ります。

【1.重点目標】

① 課題分析

利用者支援：法人理念や基本マナー、行動指針に基づいた思考や行動が実践できていません。

職員定着・育成：令和 5 年度採用数 21 名、定着率 53%、令和 6 年度 1 月時点で採用数 17 名、定着率 88%。採用フローを見直した効果はあったと考えます。役職の定義づけによる研修の仕組みが機能したとは言えず、参加対象者に必要な研修を実施できていません。また、各事業所での育成プログラムに差があり、職員の知識やスキルの統一化がはかれていない事が課題であげられます。

稼働率・財務：令和 5 年度(12 月時点)比較で令和 6 年度(12 月時点)収入 268,948,714 円(102.26%)、支出 272,832,097 円(104.53%)です。

② 重点目標

利用者支援：法人理念が職員に浸透し、思考と行動に反映でき、自己成長と法人の成長が共鳴し、共に喜びあえる組織づくりを推進します。

職員定着・育成：各事業所職員の知識や介護技術を一定水準以上に底上げします。相談員をどの事業所に所属しても一定水準以上の業務を行える様に育成します。

稼働率・財務：「売上を最大化、経費を最小化」の原則を実施する。企業が存続する上で必要な利益、内部留保、投資の比率を決め、予算達成をする。

③ 手法

利用者支援：一．基本ポイントノートをリニューアルし、職員が常に意識できるような仕組みをつくり
ます。二．法人理念に沿った行動が勤務評価に直接つながる評価制度を構築します。三．法人理念に沿
った職員個人の目標を作成し、年度内の適切なタイミングでモニタリングします。

職員定着・育成：一．職員入職時の介護技術、知識の研修をはじめます。二．年間研修スケジュールを
策定し、介護職員、相談員に必要な研修を実施します。三．日頃のOJTに落とし込み、年間通じた育
成を行い、適切なタイミングでモニタリングを実施します。

稼働率・財務：一．生産性向上委員会をはじめ、バックオフィス業務や間接業務の洗い出しと棚卸を
し、経費を最小化します。二．利益、内部留保、投資の比率を決めます。三．営業会議の頻度を増や
し、90日プランで各事業所の稼働率進捗を適時把握し、必要な介入をしながら達成を目指します。

④ 成果指標

利用者支援：法人理念の浸透と勤務評価につながった実感をアンケート実施する。

職員定着・育成：実施前、実施後の評価制度の点数で評価。

稼働率・財務：事業計画の達成度を数値化して評価。稼働率、予算の達成度を数値で評価。

【2.進捗・実績報告】

利用者支援：入社した職員、一人一人に、基本ポイントノートを渡し、入社一か月以内にオリエンテー
ションを行いました。法人の歴史、基本理念の、ミッション、ビジョン、バリューを詳しく説明し、ま
た、社会福祉法人としての役割、法人の特徴「小規模、少人数のケア」「社会福祉の推進」、職員が常
に共通できる仕組みづくりを推進しました。

職員定着・育成：職員全体の研修もですが、オンラインでいつでも学習可能な、ジョブメドレーアカデ
ミーを導入しました。

稼働率・財務：6月、12月、3月に生産性向上委員会を開催しました。委員にバックオフィス業務や間
接業務の洗い出しと棚卸等の目的を共有化等しました。利益や運営状況の相談として、10月より、西武
信用金庫 事業強化支援部の担当者が、毎月数回訪問、相談して下さることになり、11月より、様々
な問題解決の相談をし、運営の改善を行っていきました。運営会議を、9月、1月と年に2回。営業会
議を、5月、8月、12月、2月と年に4回、在宅部門事業所、入所部門事業所で開催し、各事業所の課
題や英城状況等を確認し、稼働率の向上に努めました。

【3.研修】

(内部研修)

月	研修内容	受講職員	講師
4月	職員全体会議 法人理念	全職員	理事長 施設長
4月	相談員研修	相談員 サー ビス提供責任 者	施設長

6 月	ノーリフト勉強会	全職員	アビリティーズ・ケアネット(株)
8 月以降	ジョブメドレーアカデミー(各種オンライン)	介護職員(役職別)	ジョブメドレーアカデミー
11 月	B C P 研修	管理者	事務局次長
2 月	ノロウイルスについて	全職員	感染症対策委員会
3 月	虐待する側の心理と虐待が発生する背景について考える	全職員	リスクマネジメント委員会

(外部研修)

月	研修内容	受講職員	主催(場所)
10 月 11 月	認知症対応型サービス事業管理者研修	グループホーム職員 1 名	福祉保健局(東京都福祉保健医療研修センター)
11 月	防火管理者	グループホーム職員 1 名	日本防災・防災協会講習(相模大野ボーノビル)

【 4. 地域交流 】

月	内容	備考
通年	子供 110 番の家	不審者に遭遇するなど身の危険を感じた子供が駆け込み、保護と警察への通報を求めるための地域の協力家庭・商店
通年	みんなのトイレ	多様な人々が利用しやすいように工夫されたトイレ
通年	きんじょの本棚	本棚が設置してある場所でなら、どこで借りて、どこで返してもいい“まちの本棚”
通年	赤い羽根共同募金	イベント時にも設置し、合計金額 5 6 9 2 円を町田市社会福祉協議会を通して送金
通年	地域サロンの交流	毎月開催される地域サロン「ふれあいサロン清住」、「歌声喫茶」や「落語会」など様々な内容で、サービス付き高齢者向け住宅、清住の杜町田にお住まいの方も参加しました。7 月、9 月、11 月、1 月は、チェリッシュ管理者による「シニアヨガ」でした。ヨガの後にお茶会もあり、地域の

		方と交流しました。
通年	さくら保健室	奇数月に開催されている、忠生第一高齢者支援センターとコラボレーションの、まちの保健室「さくら保健室」は、7月は熱中症予防セミナー、9月は、認知症キャラバンメイトの資格を有するチェリッシュ管理者が講師となり、「認知症サポーター研修」を開催しました。1月は、「介護予防教室～階段昇降に必要な筋力とバランスを作る運動」でした。理学療法士でもある、チェリッシュの管理者が、介護予防運動を地域の皆様に教えました。参加者の中には、その後、チェリッシュのご利用者になった方もいました。
通年	オンラインDカフェ	毎月第3水曜日、担当職員が、「オンラインDカフェ」に担当職員が参加
4月、10月	清住サンデーディスコ	サ高住にお住まいの方、グループホームご入居者。ショートステイご利用者、地域の方、他法人のご利用者、皆様思い思いに手や足を動かしました。
4月、8月、10月	小山田桜台商店街のイベント出店	4月「お花見会」、8月「夕涼み会」にラムネとヨーヨー釣り、10月「ハロウィン祭り」に酒饅頭の販売。職員のお子さんも手伝ってくれました。
6月	地域音楽サークルとの交流	地域で音楽活動をしている、「清住平Wind Music」が、OYAMADA Music Festivalを開催するにあたって協賛。7月、10月に、デイサービスに、12月にグループホームのクリスマス会に来てくださいました。3月に小山田小学校で開催された、OYAMADA Music Festival「おやまだじょいふる」にはグループホームご入居者も参加。
6月	保育園との交流	デイサービスに小山田桜台保育園の園児が来園し、ご利用者と交流。
7月、8月、3月	子ども食堂	担当職員が地域の子ども食堂のお手伝い
9月	神社の御神輿	今年も地元、上根神社のお神輿がぬくもりの園デイサービスの前の駐車場に来てくれました。ご利用者の皆様、外に出て、お神輿や獅子舞を楽しみました。

9 月	ラン伴町田	デイサービス前の駐車場が、ラン伴町田相原コースの 1 日目のゴールでした。グループホームご入居者、ショートステイご利用者が外に出て、ランナーを応援しました。当日は忠生第一高齢者支援センターの方のお手伝いもあり、「清住サンデーディスコ」のDJも音楽演奏で盛り上げてくれました。ショートステイご利用者が作成した、認知症サポーターの「キャラバン」（隊商）のロバ隊長が好評で、ランナーと一緒に次週のシバヒロゴールまで行きました。
10 月	自治会秋祭り	地元、清住平自治会の秋祭りに、嘉祥会の職員も地域の皆様と打ち合わせ時から関わらせていただき、スタッフとして、ゲームコーナーを担当しました。グループホームやサ高住のご入居者もお祭りに参加し、ゲームやキッチンカーのから揚げなど楽しみました。
10 月	町内会の展覧会	下小山田町内会の展覧会でした。今年もグループホームご入居者、ショートステイご利用者の作品を出展しました。毎年、展覧会に向けて作品を作成することもやりがいになっています。
11 月	カレー食堂	今年も嘉祥会と同じ地域、清住平自治会のバット博士記念ホーム、はくホームアイビーの3法人で「カレー食堂」を開催しました。当日は、シフォンケーキのキッチンカー、保護犬団体のフリーマーケットも出店しました。
11 月	地域の農家さん	地域の農家さんと一緒に近隣の畑でグループホームご入居者が、サツマイモ堀をしました。
11 月	里山イベント	下小山田にある「大谷里山農園」の里山ごはんマーケットに、酒饅頭の販売で参加しました。
1 月	公園清掃と焼き芋	山王林公園で開催された、清住平自治会の「公園清掃、焼き芋大会」には、グループホームのご入居者、サービス付き高齢者向け住宅、清住の杜町田にお住まいの方も参加し、地域の方と一緒に焼き芋を楽しみました。
3 月	口腔ケアセミナー	ひがし林間歯科の協力による地域の方向けの口腔ケアセミナーを開催しました。

【5. ギャラリー】 この他にも SNS に日々のご様子を掲載しています。



高齢者グループホームぬくもりの園（認知症対応型共同生活介護）

■ 事業報告概要

ご入居者の状況といたしましては、3月には満床となりました。生活リハビリ、自立支援を基に、居室ベランダでの洗濯物干し、共有部の掃除の時間など、本来のグループホームの生活を取り戻しつつあります。バーベキュー大会、紅葉狩り、クリスマス会など、ご家族にも参加していただき、ご入居者は大切なご家族と共に時間を過ごし、思い出を作ることが出来ました。また、地域のコミュニティーにも参加し、グループホームならではの、地域との関わりを持つことができました。

【 1. 重点目標 】

① 課題分析 職員の離職を防ぎ、派遣に頼らず、法人職員の人材確保の必要があります。

利用者支援: 職員が定着しないため、信頼関係の構築が難しく、質の高いサービスを提供できるように人材の確保の必要があります。

職員定着・育成: 人手不足のため、精査せず人材を確保してしまうのではなく、施設の理念にあっているか十分に確認したうえで採用の必要があります。

稼働率: 年間稼働率が 90.0% で目標未達であった為、ご入居者の下肢筋力を維持し、待機者を確保する必要があります。

② 重点目標 職員を定着させ、サービスの向上を図ります。

利用者支援: 信頼関係を構築し、一人ひとりにあった質の高いサービスを提供します。

職員定着・育成: 職員がやりがい、達成感を感じながら働き、グループホームの理念と自己成長が同じ方向を向く仕組みづくりをします。

稼働率: 年間平均 95.0%

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援: 担当職員が主となり、ご入居者の希望を聞き、18名全員のケアプランに反映させ、責任感や達成感を得られるようにします。

職員定着・育成: 個人の目標を明確化し、定期的に面談を実施します。

稼働率: 待機者とケアマネジャーとの連絡を定期的に取り、状況把握に努め、空室が出た時の入居を円滑にします。

④ サービスについての成果指標

利用者支援: 何名ケアプラン通りに実施できたか評価し、職員が責任感や達成感を得られたか、アンケートを取ります。

職員定着・育成: 目標達成率を面談で評価します。

稼働率: 目標稼働率達成度で評価します。

【 2. 進捗・実績報告 】

利用者支援:

担当職員が変わることなく、ご入居者と多くコミュニケーションを図ることにより、ご入居者との馴染みの関係が構築されたことにより、ご入居者が要望を言いやすい環境になりました。また、担当職員と他職員が連携を取りながらその要望を叶える支援が行えました。ご入居者主体でレクリエーションも行い、日常の暮らしの中でも楽しく活動的な日々を送ることが出来ました。季節ごとの行事も充実させることで、ご入居者と家族が共に楽しい時間を過ごす機会を設けることができ、満足度の向上に努めました。

職員定着・育成:

離職者もなく安定した職員体制の下で、支援を行うことが出来ました。1月からは、100%ぬくもりの職員でご入居者の支援に当たっており、ご入居者一人ひとりに寄り添った丁寧な介護が実践できています。職員同士のコミュニケーションも良くとれているため、チームワークが強化されています。日々のレクリエーションや行事を通して、ご入居者の楽しんでいる様子を見る事で達成感を感じられると考えます。

風通しの良い職場作りを継続し、職員の困りごとや相談を気軽に管理職に話せる環境を維持することで、職員の離職を防ぎます。

稼働率:

4, 5月は100%を維持することができましたが、6月から11月で3名が入院から退居になってしまいました。12月より新規入居者が数名あり、3月には満床にすることができましたが、空室の時期が長く、平均稼働率は89, 4%で目標の稼働率95%に到達しませんでした。原因といたしましては、紹介センターへの営業が遅れたこと、また、居宅介護支援事業所への訪問ができなかったことが考えられます。今後の対策としては、グループホーム連絡会で空室状況の情報をケアマネジャーへ発信し、居宅介護支援事業所にFAXにて空き状況をお知らせすると共に、訪問営業をします。また、入院施設には引き続きパンフレットと空き状況、グループホームのお知らせを同封し配布します。問い合わせがあった場合には、随時に対応し入居に繋がるよう努めて参ります。

【 3. サービス内容 】

(1)入居者の生活／ご自宅で生活をしているような、自由でゆったりとした時間を過ごしていただきます。日々の生活の中で、お一人おひとりが役割を持ち、その役割が自信となって自立した生活を送れるよう支援します。

(2)家族との交流／ア.毎月、ご入居者の日々の生活の様子を手紙にてお知らせします／イ. ご家族にも参加していただける行事として敬老会・クリスマス会・バーベキュー等を開催し、ご入居者とご家族の交流の機会を作ります／ウ. ご入居者とご家族の食事会を開催します。

(3)食事／ア. ご入居者の状態に合った食事の形態を、一口大、刻み食、ミキサー食などに変更しアレルギーや食事量に注意して食事を提供します／イ. 流しそうめん、バーベキュー、餅つきなど季節の行事を行い、季節感を味わっていただきます。春には、トマト、きゅうり、なす、ピーマン等の苗をご入居者と協力して

中庭に植え、夏に収穫し食卓を彩ります。／ウ. 毎月、栄養士による季節に合った体に良い食事を提供します／エ. 旬の野菜を使用し、より健康になっていただける食事を提供します。

(4) 体調管理／ア. 介護職員、看護師による朝・夕・入浴前後のバイタル測定を行い、体調管理に努めます／イ. 1週間に一度の歯科往診を行います／ウ. 2週間に一度の内科往診を行います／エ. 介護職員によるケアカンファレンスを通して、全職員がご入居者の心身の状態を把握し支援します。また、研修等を通じて感染症に関する正しい知識を持ち、その予防に努めます／オ. 眠りスキャンによる、ご入居者一人ひとりの睡眠の質を把握し、日中の活動内容の見直しに努め、QOLの向上に努めます。

(5) 介護計画／ご入居者とご家族の意向を踏まえて、ご入居者の“できないけれどしてみたいこと”や、職員の気付きや発見をもとに“できるけれどしていないこと”を反映させ、介護計画書を作成します。ご入居者と職員が目標を共有し、達成できるように取り組みます。

【 4. 年間行事 】

月	内 容	月	内 容
4 月	お花見ツアー	1 0 月	バーベキュー大会、作品展
5 月	母の日会祝い	1 1 月	紅葉狩り、運動会、避難訓練
6 月	紫陽花見学ツアー、父の日会、流しそうめん	1 2 月	クリスマス会
7 月	七夕まつり	1 月	初詣
8 月	大夏まつり	2 月	節分会
9 月	敬老祝賀会	3 月	ひな祭り

【 5. 施設管理 】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議、事業所会議	1 0 月	事業所会議
5 月	地域運営推進会議、事業所会議	1 1 月	事業所会議、地域運営推進会議
6 月	事業所会議	1 2 月	事業所会議
7 月	運営会議、地域運営推進会議	1 月	事業所会議、地域運営推進会議
8 月	事業所会議	2 月	事業所会議
9 月	消火訓練、事業所会議	3 月	事業所会議、地域運営推進会議

(2) 消防訓練等

9 月に消火訓練を実施しました。11月と3月に避難訓練を実施しました。

コロナウィルス等、感染症の流行情報には十分注視し、除菌やマスク、手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、1 日 2 回の換気の実施等、消毒を徹底し、拡大防止に努めました。

【 6. ギャラリー 】 この他にも SNS に普段のご様子を掲載しています



■ 事業報告概要

認知症対応型通所介護の平均稼働率は 36.0%、となりました。令和 7 年度内は 4 名の新規ご利用者を受けられました。職員が 2 名退職した 9 月に送迎範囲の対応困難なご利用者 2 名の利用を終了させていただきました。地域密着型通所介護の平均稼働率は令和 8 年 2 月に定員を 12 名から 15 名にした関係もあり、年間の稼働率は 70.3%となりました。令和 7 年度内は 19 名の新規ご利用者を受けました。

令和 7 年 3 月に、当時の管理者の株式会社出向が決まり、所長が退職となりました。令和 7 年 3 月に 12 名在職していた職員の内、令和 7 年 4 月には 6 名が出向・退職となりました。当会デイサービスで 1 年以上在席している職員が 3 名と 1 年未満の職員が 3 名という年度の始まりでした。事業所内の方向性や特徴も定まっておらず、介護過程に基づくケアや相談員業務ができておらず、ガバナンスがとれていない状態でした。デイサービスのハード面としても受け入れが難しい重度のご利用者を複数ご利用いただいていた事もあり、令和 7 年の年始に採用した職員も年度内で退職しました。事業所を 1 からつくりなおし、残ってくれた職員数名と根幹となるご利用者の支援について考え直し、基本的な業務の見直しから実際に来園しているご利用者のニーズを考えながら 10 月から理学療法士を配置しての個別機能訓練の開始やサービス内容の大幅見直し、相談員業務の確立に取り組みました。結果、令和 7 年度末の令和 8 年 3 月には職員が定着する下地が整い、ご利用者や紹介していただくケアマネジャーから大変ご好評いただくサービスや相談員からの報告を行える体制となりました。

【1.重点目標】

(1)認知症対応型通所介護

①課題分析

利用者支援:ご利用者の利用目的を明確にし、必要なサービス、望まれるサービスを明確にする必要があります。

職員定着・育成:職員の入れ替わりが発生したが、継続して必要なサービス提供を実施する必要があります。

稼働率:前年度の新規利用者紹介が 7 名にとどまったため、運営に影響がでています。

②重点目標

利用者支援:利用目的を明確にすることで、必要なサービスを提供でき、在宅生活の継続を支援します。

職員定着・育成:素直な心、誠実な心、奉仕の心を念頭に働きやすい環境づくりに努めます。

稼働率:目標稼働率 50.0%

③手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援:サービス計画書をもとに、ご利用目的を把握します。ご本人及びご家族とのコミュニケーションの中で望まれるものを吸い上げ、アセスメントに反映、情報共有することで必要な支援を提供します。

職員定着・育成:新入職員育成シートを活用し指導、伝達を行い、3 カ月に 1 度、管理職との面談を実施します。

稼働率:サービス提供時間内に居宅訪問時間を設けられるよう業務の見直しを実施します。認知症対応型通所介護のメリットを簡潔にわかりやすいチラシを作成、情報配信を行います。

④サービスについての成果指標

利用者支援:アセスメント、モニタリングを活かしながら利用目的を明確化し、事業所内カンファレンスで達成状況を検証します。その情報を担当ケアマネジャーへ提案することで信頼関係が構築できています。

職員定着・育成:面談時に状況などを確認。前向きな情報交換を行い遣り甲斐を見だし離職軽減が図れ

ています。

稼働率: 目標稼働率達成で評価します。

(2) 地域密着型通所介護

①課題分析

利用者支援: ご利用者の利用目的を明確にし、必要なサービス、望まれるサービスを明確にする必要があります。個別サービスを提供し通う目的を見いだす必要があります。

職員定着・育成: 職員の入れ替わりが発生しましたが、継続して必要なサービス提供を実施する必要があります。

稼働率: 前年度 16 名の新規利用者を受け入れましたが 11 名の利用中止となっています。

②重点目標

利用者支援: 利用目的を明確にすることで、必要なサービスを提供でき、在宅生活の継続を支援します。

職員定着・育成: 素直な心、誠実な心、奉仕の心を念頭に働きやすい環境づくりに努めます。

稼働率: 目標稼働率 65.0%

③手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援: サービス計画書をもとに、ご利用目的を把握する。ご本人及びご家族とのコミュニケーションの中で望まれるものを吸い上げ、アセスメントに反映、情報共有することで必要な支援を提供します。また継続して通える材料を明確にするためのアセスメントを実施します。

職員定着・育成: 新入職員育成シートを活用し指導、伝達を行います。3 カ月に 1 度、管理職との面談を実施します。

稼働率: サービス提供時間内に居宅訪問時間を設けられるよう業務の見直しを実施します。モニタリング用紙へご様子を詳細に記載し、既存の紹介事業所からの紹介数増加を目指します。

④サービスについての成果指標

利用者支援: アセスメント、モニタリングを活かしながら利用目的を明確化し、事業所内カンファレンスで達成状況を検証します。その情報を担当ケアマネジャーへ提案することで信頼関係が構築できています。

職員定着・育成: 面談時に状況などを確認。前向きな情報交換を行い遣り甲斐を見いだし離職軽減が図れています。

稼働率: 目標稼働率達成で評価します。

【 2.進捗・実績報告 】

(1) 認知症対応型通所介護

利用者支援: アセスメント作成とモニタリング作成といった基本的なデイサービスの業務を遂行する為にカナミックを活用して通所介護計画書の作成の手間を削減しました。薬情、アセスメント等本来あるべき情報を収集する体制づくりに努めました。

職員定着・育成: 入退職が多くあり、派遣職員も活用しました。マニュアル作成やチューター制度の活用を実施し、リスク管理をしながらデイサービスの業務を行える人材を育成してきました。結果令和 7 年 10 月に採用した職員も定着し、12 月で派遣職員は 0 名となった事で安定的な運営が可能になりました。

稼働率: 上半期は訪問営業 2 回、下半期訪問営業 1 回となりました。チラシを郵送する形で現在お付き合ひのある居宅介護支援事業所へ営業活動を行いました。年度内に事業廃止について町田市に相談し、半年の返答期間の後、事業の廃止には建設時の助成金の一部返還が必要という事になり、事業を継続する事になりました。上半期に受け入れた 2 名のご利用者はともに重度の要介護者にて入院とご逝去があり、既

に利用を終了しています。下半期の新規ご利用者 2 名は地域密着型通所介護に通っていたご利用者で認知機能低下の為に認知症対応型にて新規契約したご利用者になります。事業の継続性を考える必要があります。

(2) 地域密着型通所介護

利用者支援：潜在的なニーズとして機能訓練と認知症予防がある為、理学療法士を採用し、個別機能訓練を実施できる体制を整えました。利用しているご利用者の 9 割は個別機能訓練提供の依頼がありました。下半期は認知症予防について事業所内の勉強会や理学療法士監修の元、エビデンスに基づく認知症予防プログラムを確立させました。ご利用者が楽しんで行える事を根拠のある声掛け、プログラムの実施を行う事でデイサービスの特色が明確になりました。

職員定着・育成：入退職が多くあり、派遣職員も活用しました。マニュアル作成やチューター制度の活用を実施し、リスク管理をしながらデイサービスの業務を行える人材を育成してきました。結果令和 7 年 10 月に採用した職員も定着し、12 月で派遣職員は 0 名となった事で安定的な運営が可能になりました。

稼働率：上半期は訪問営業 2 回、下半期訪問営業 1 回となりました。サービス担当者会議に積極的に参加し、CMとコミュニケーションを重ねる事で信頼を得るように努めました。季節毎のチラシを作成し、郵送する形で現在お付き合いのある居宅介護支援事業所へ営業活動を行いました。その結果令和 7 年度で 19 名の新規のご利用者を受ける事ができました。

【 3. 施設管理 】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議・DS 職員会議	10 月	全体会議・動画研修（感染症・食中毒・緊急時の対応）
5 月	緊急時対応研修・DS 職員会議	11 月	事故発生または再発防止に関する研修
6 月	認知症研修・DS 職員会議	12 月	感染症に係る業務継続計画（BCP）研修
7 月	運営会議・DS 職員会議	1 月	身体拘束の排除・高齢者の虐待防止に関する研修
8 月	感染症等予防蔓延防止研修・DS 職員会議	2 月	倫理及び法令順守に関する研修
9 月	プライバシー保護の研修・DS 職員会議	3 月	接遇に関する研修

(2) 消防訓練等

9 月には防火管理担当者指導による消火訓練を実施しました。策定した BCP をもとに災害時の対応の見直しや物品の整備も行いました。3 月には避難経路や通報手順等について確認しました。

(3) 感染症対策

コロナウイルス等、感染症の流行情報には十分注視し、除菌やマスク、スタンダードプリコーション、手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、拡大防止に努めました。

【 4. ギャラリー 】 この他にも SNS に日々のご様子を掲載しています。



■ 事業報告概要

令和7年度は職員の人員配置を踏まえ派遣職員を依頼する状況となりましたが、日々の業務では個々の能力を発揮してチームで支え合う意識が高まり、チームプレーでご利用者の支援をすることの大切さを実感することができました。ぬくもりの園ショートステイの少人数単独ユニット型の特徴を活かし、ご利用者と職員が密に関わり家庭的な雰囲気ときめ細やかなサービスを心掛け「ご利用者に笑顔で穏やかに過ごしてもらう」をショートステイの方針とし、心身共にリフレッシュしてお帰りいただけるよう支援に努めました。「楽しかった」「また来たい」とご利用者自ら望んで来園していただけるよう、余暇活動にレクリエーションの提供を心掛け、午前と午後を実施している体操も皆様に浸透しつつあり、定時になるとフロアに来られ積極的に参加してくださる姿が見られるようになりました。毎月の行事では楽しく充実したひと時を過ごしていただけるよう、四季折々のイベントを実施し季節感を味わいながら気分転換をしていただきました。今後も定期的な利用の定着により安定した稼働率が確保できるよう、日頃からご家族やケアマネジャーとこまめに情報共有を行い信頼関係の構築を心掛けていきます。また、ご利用者に気持ち良く過ごしていただけるよう施設内の清掃、環境整備を行い、安全確保、感染症予防、仕事の効率化を図るよう継続して取り組んでまいります。

【1. 重点目標】

①課題分析

利用者支援:居心地の良い場を提供します。食事について配食の頻度が増え、味・量・見た目が気になっています。

職員定着・育成:ショートステイに入職者がいない為、自信を持ってご利用者と関われる知識や技術が必要となっています。

稼働率:長期利用者の施設入所決定や体調不良等による急遽キャンセルが出てしまう等があります。

②重点目標

利用者支援:ご利用者がやりがい活動の場を持って過ごせるようにします。食事の工夫を行い、味・量・見た目が良く美味しい食事を提供します。

職員定着・育成:頭と心を育て、自信を持って業務が行える様に教育します。

稼働率:88%

③手法

利用者支援:契約時や日常生活の中でニーズの聞き取りを行います。調理内容の工夫などを行い美味しい食事になるようにします。また、調理レクリエーションなども行います。

職員定着・育成:会議の場で勉強会を行っていきます。

稼働率:空き室が出た際にケアマネジャーに空き室状況を送信し情報共有を行います。

④サービスについての成果指標

利用者支援:ご利用者に笑顔で穏やかに過ごしていただきます。再度食事が美味しいと言っていただけるようにします。

職員定着・育成:できない事が出来るようになり自信を持って介護が出来るようになってまいります。

稼働率:目標稼働率の達成

【2. 進捗・実績報告】

利用者支援:「ご利用者がやりがい活動の場を持って過ごせるようにします。食事の工夫を行い、味、量、見た目が良く美味しい食事を提供します。」

ショートステイのご利用の中で食事が楽しみの一つとなるよう毎食の食事を写真に撮り、盛りつけや彩り、ボリュームなどを確認し調理職員と協議し改善に努めました。また定期的に調理レクリエーションを実施し、手先を動かすことで脳の活性化、残存機能を活かすことで認知症の予防や機能維持に繋がるよう、ご利用者の皆様に昼食作りを行っていただきました。提供したものを食べるだけでなく、調理をすることで食に興味を持っていただき、役割り分担をして共同で作業を進めることで他者とのコミュニケーションを促進し、やりがいや満足感、自信に繋がるよう支援しました。昼食作り以外にもおやつ作りを実施し、手軽な作業工程で和気あいあいと和やかな雰囲気の中で、食事作りとはまた違った楽しさを感じていただきました。普段は食事が進まず食事量が少ない方も、おやつのかい香りに食欲がそそられ「とっても美味しい！」と笑顔でよく召し上がられ、栄養補給にもなり食べる楽しさを実感していただくことができました。

職員定着・育成:「頭と心を育て、自信を持って業務が行えるように教育します。」

前年度に引き続き、専門職としての知識を深め多様な症状の方を受け入れられるよう、年間を通して事業所会議で様々な勉強会を実施しました。上司の指示をただ待つのではなく、職員の自主性や判断力、問題解決能力を育てるため「確認、状況判断、意思決定、実行」の手順で日常業務を行うよう育成に努めました。自分で考え実行することで責任感が養われ、達成感を味わうことで自己成長に繋がり、やりがいを実感することでモチベーションがアップし職員定着へと結びつくと考えます。また、今後も繰り返し復習を行うことで理解を深めていき、自信を持って様々なことに対応できる応用力が身につくよう人材育成に努めていきます。

稼働率:「88%」

上半期の平均稼働率 85.7%、利用者数 383 名、新規契約者数 54 名。下半期の平均稼働率は 85.7%、利用者数 407 名、新規契約者数 60 名。年間の平均稼働率は 85.7%で目標稼働率には 2.3%及びませんでした。例年課題分析に挙げている長期利用者の施設入所によるキャンセルが主な要因となっています。長期の空き室が発生しないよう、退所時にご家族とケアマネジャーにお渡しする利用票(利用中のご様子)に空き室状況を記載すると共に、週 1 回程度の頻度で町田市、多摩市、八王子市、稲城市など近隣地域の居宅介護支援所 100 件程へ空き室情報を FAX にてお知らせしました。契約時にはパンフレットを配布して問い合わせの際は丁寧迅速な対応を心掛け依頼に繋がるよう努めました。

【 3. サービス内容 】

- (1) 食事サービス／ア. 新鮮な野菜を使用し、ご利用者の状態に考慮した形態の食事を提供し召し上がっていただきました。／イ. 毎月、栄養士による季節の野菜を取り入れた栄養バランスの良い食事を提供しました。
- (2) 介護サービス／在宅生活が継続できるよう、ご利用者の心身の状況に応じて、適切な技術をもって自律的支援に努めました。また、ご利用者に楽しんでいただけるよう趣味趣向や日課を把握しできる限り個別支援を心掛け楽しく過ごしていただけるように提供しました。
- (3) 機能訓練／ご利用者の心身の状況を踏まえ、自律した日常生活を送る上で必要な身体機能の維持が図れるよう午前と午後に体操を行い機能訓練に努めました。
- (4) 入浴サービス／ア. ご利用者の心身の状況に応じた介助を行い、楽しく、安心して入浴していただけるよう努めました。／イ. ご利用者のお好みで様々な入浴剤を使用し、楽しく気分転換が図れるように努めました。
- (5) 環境整備／施設内の整理整頓、ご利用者に合った居室内整備を行い、ご利用終了後には居室内清

掃・消毒を行い環境整備に努めました。また、危険箇所の点検を実施し、事故防止に努めました。

- (6) 体調管理／心身の状態観察やバイタルチェック(血圧・脈拍・体温の測定)等を行い、体調変化の早期発見に努めました。また、必要に応じて服薬の援助、処置などを行いました。緊急時には応急処置を行うと共に、医療機関やご家族と連携を図り、迅速に対応するように努めました。

【4. 年間行事】

月	内 容	月	内 容
4 月	桜見物	1 0 月	運動会
5 月	バーベキュー・母の日	1 1 月	バーベキュー
6 月	紫陽花見物・父の日	1 2 月	クリスマス会
7 月	流しそうめん	1 月	書初め
8 月	納涼祭	2 月	節分
9 月	敬老祝賀会	3 月	梅見物

【5. 施設管理】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	法人全体会議、事業所会議（OODA ループ・リスクマネジメントについて）	1 0 月	法人全体会議、事業所管理職会議
5 月	事業所会議（介護従事者に求められる義務と責任・身体拘束・虐待防止について）	1 1 月	事業所会議（原則として医療行為ではない行為に関するガイドラインについて）、事業所管理職会議
6 月		1 2 月	
7 月	事業所会議（アンガーマネジメントについて）	1 月	事業所会議（身体拘束・虐待防止・ティーチングとコーチングについて）
8 月	事業所会議（バイタルサインについて）	2 月	事業所会議（記録の重要性・令和 8 年度事業計画、目標・生産性向上について）
9 月	事業所会議（身体拘束・虐待防止・高齢者の発熱の特徴・介護記録の目的について）、消火器訓練	3 月	事業所会議（感染症の基礎知識について）

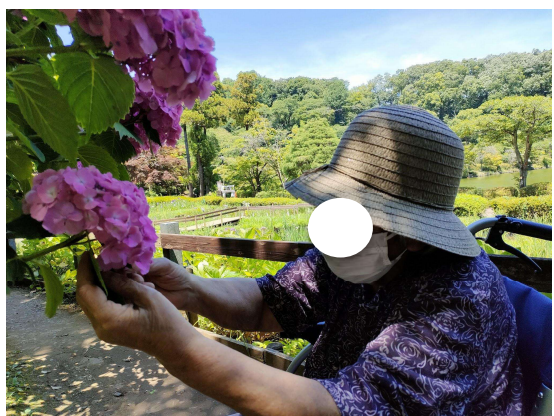
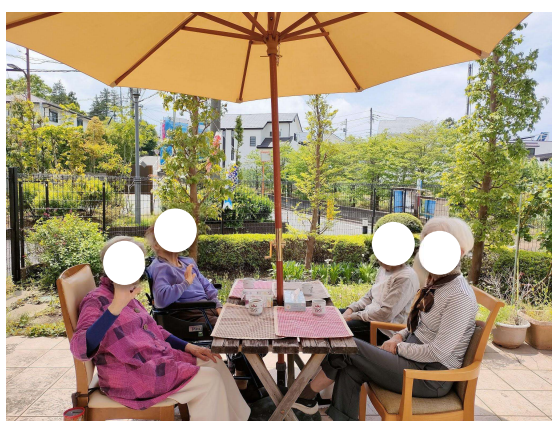
(2) 消防訓練等

毎日遅番職員にて自主点検を実施しました。9月には防火管理担当者指導による消火訓練を実施しました。策定した BCP をもとに災害時の対応の見直しや物品の整備も行いました。

(3) 感染症等

コロナウイルス等、感染症の流行情報には十分注視し、食事前の手洗いうがい、居室や共用部分の清掃と消毒、窓を開け換気を行い手指の消毒や除菌、マスクに手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、拡大防止に努めました。

【 5. ギャラリー 】 この他にも SNS に日々のご様子を掲載しています



居宅介護支援事業所ぬくもりの園（居宅介護支援）

■ 事業報告概要

2025 年度においては、利用者数の拡大(請求件数増)・安定化を最重要課題として取り組みました。常勤専従ケアマネジャーの標準担当件数を年間平均で 90%(月平均31.5件)とした重点目標については、一人あたり月平均31.6件(要介護認定者のみ)と目標を達成することができました。なお、要支援認定者を加えた場合は、一人あたり月平均32.7件となります。また、事業所全体としては、年間平均で月118件の居宅介護支援費請求件数とした重点目標については、年間平均121.9件(要介護認定者のみ)と目標を上回ることができました。職員一人一人の頑張りで目標を達成し、収支の大幅改善につなげることができました。

地域包括支援センターから紹介されたご利用者に対し、各介護支援専門員が日々堅実な支援を行い、その相談援助の内容等を評価いただけた結果の表れと考えています。ただ、当事業は「増えながらも減っていく」性質を持つため、この結果に慢心せず、次年度についてもさらなる利用者数の拡大を目指し、必要な取り組みを進めていきます。

支援の質を担保するための取り組み(アセスメント能力・ケアマネジメント能力の向上、ケアマネジャー個人の課題の克服等)については、年間を通じ個人・全体研修(ジョブメドレーアカデミーを含む)や事例検討会に参加し学びを深めることで、向上や克服に努めました。

【 1. 重点目標 】

① 課題分析

利用者支援: 一. 漏れのないアセスメントから導き出された個別課題とその妥当性、課題解決のための支援手段選択・提案の妥当性、モニタリングの視点の正確性と状態変化への対応の妥当性などについて、ケアマネジャー個人またはチームとして検証し、精度を高めていくためのトレーニングを行う機会が少なかった。様々な個人因子、環境因子を持つ利用者の「住み慣れた家で暮らしたい」という利用者のニーズに応えられるよう、ケアマネジャー業務の核となるアセスメント能力、そして総合的なケアマネジメント能力の向上が必要と考えます。

職員定着・育成: 一. 多くの業務が集中した際などに、勤務時間を超過して処理に当たらなければならない状況が多く発生しました。ワークライフバランスを保ちながら長く働ける環境について、多くの視点で捉え整えていく必要があると考えます。二. ケアマネジャーごとに研修計画を作成し取り組んだが、個々の抱える課題と連動した計画とはなっていなかった。ケアマネジャー自身が感じている課題と、上位職が感じている課題をすり合わせた研修計画を作成し、課題解決に向け取り組んでいく必要があります。

稼働率: 年間を通し一定の新規依頼はあったものの、自然減と相殺され想定したほどの担当件数の伸びを示すことができませんでした。担当件数が自然減を大きく上回り安定的に収益を確保できるよう、常勤専従のケアマネジャーについては、ひと月の標準担当件数35件(=居宅介護支援費請求件数)の達成を目指す必要があります。

② 重点目標

利用者支援: チームとしてアセスメント能力の精度を高め、ケアマネジメント能力の向上に取り組みます。

職員定着・育成: 規定された労働時間内で働けるよう、働き方を意識し実践します。ケアマネジャーが働きやすいと感じられる環境を整えます。ケアマネジャーが自分の弱みを知り、その克服に向けた取り組みの計画を立て実践します。

稼働率: 常勤専従のケアマネジャーについては、標準担当件数35件(=居宅介護支援費請求件数)のうち、年間平均で90%(月平均31.5件)の維持を目指します。事業所全体としては、年間平均で月118件の居宅介護支援費請求件数を目指します。

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援: 一. 新規依頼ケースを中心に、朝のミーティングやチームケア会議にて、利用者の課題とそれに対するアプローチの根拠を共有します。二. 新規依頼ケースを中心に、四半期ごとにケースカンファレンスを開催します。三. 事例検討会に参加します。

職員定着・育成: 一. 変形労働制を積極的かつ計画的に活用します。二. 操作性の高い居宅介護支援ソフトウェアの導入を検討し、導入します。三. 業務効率化システムの導入を検討し、導入します。四. 事務員の配置を検討し、採用します。五. ケアマネジャー個々の標準担当件数を超える頑張りを評価し、意欲を高められるような給与システムの導入を検討します。六. 収支の推移をみながら、常勤専従のケアマネジャーを採用します。七. 業務車両の購入を検討します。八. 「年間個人別研修計画書」を作成し、計画の進捗管理を行います。

稼働率: 一. 町田市・多摩市・八王子市の地域包括支援センターを不定期に訪問し、知名度を高め信頼関係を維持・強化します。二. 町田市・多摩市・八王子市の地域包括支援センターが主催する会合に参加します。三. 多摩市介護支援専門員連絡会・部会に参加し、地域包括支援センターの主任ケアマネジャーと意見交換を行います。

④ サービスについての成果指標

利用者支援: ケースカンファレンスにおいて、全員が発言できるようになっていきます。地域包括支援センターから、支援困難ケースの依頼が増えました。

職員定着・育成: 職場環境に対する満足度職員との面談で評価します。また、退職者の有無やその数で評価します。個別研修計画の達成度については、「年間個人別研修計画書」を用い、職員との面談で評価します。

稼働率: 目標稼働率達成度で評価します。

【 2.進捗・実績報告 】

利用者支援: 一. 平日朝にミーティングを、また週1回金曜日にチームケア会議を実施し、新規受諾ケースや支援困難ケースを中心にカンファレンスを実施しました。利用者が抱える課題の明確化、その支援方法等について担当ケアマネジャーを中心に参加者全員で意見交換を行うことで、課題の抜けや漏れを防ぐ等、ケアマネジメントの質の平準化を目指しました。二. ケースカンファレンスという形式での実施には至りませんでした。新規ケース受諾後、早期実施することに意味があるため、今後は週1回のチームケア会議を活用

しての実施が現実的な方法であると考えています。三．落合ケアマネ会にて、7月に事例提供者側として事例検討会に参加しています。また、2月・3月には多摩市で実施された事例検討会に参加しました。

職員定着・育成：一．変形労働制を活用することで、ワークライフバランスの実現を目指しました。残業時間を前年度比で約45%に削減できました。二．操作性の高い居宅介護支援ソフトウェアの導入については、候補を3社のソフトウェアに絞り込むことができています。次年度上半期中には1社に絞り込む予定です。三．次年度中にケアプランデータ連携システムの導入を予定しています。四．事務員については、1～3月にかけて試験的に配置し、その効果を実証することができました。次年度より、非常勤専従の事務員を雇用し、配置することとしています。五．一定の標準担当件数を超える頑張りを評価するためのインセンティブ手当の具体的な検討に入っています。六．常勤専従のケアマネジャーの採用については、収支の推移をみながらその時期を慎重に判断します。

稼働率：一．月初を中心に町田市・多摩市・八王子市の地域包括支援センターを訪問し、関係性の強化を図っています。二．町田市・多摩市の地域包括支援センター主催の会合に積極的に参加し、関係性の維持・強化を図りました。11月には、町田市堺第二高齢者支援センター主催の会合に、数年ぶりに参加しました。三．多摩市介護支援専門員連絡会・部会に参加し、地域包括支援センターの主任介護支援専門員との関係性の強化等を図りました。

【 2. 施設管理 】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議、チームケア会議（週1回）	1 0 月	全体会議、チームケア会議（週1回）
5 月	チームケア会議（週1回）、研修「B C P（業務継続計画）の理解について」、他	1 1 月	チームケア会議（週1回）
6 月	チームケア会議（週1回）	1 2 月	チームケア会議（週1回）、研修「町田市の地域包括ケアにおける連携協働」
7 月	チームケア会議（週1回）、研修「高齢者を地域で支えるためには（認知症による徘徊者への対応について）」、事例検討会他	1 月	チームケア会議（週1回）
8 月	チームケア会議（週1回）	2 月	チームケア会議（週1回）、事例検討会（病気や障害を抱えて支え合う家族について考える）
9 月	運営会議、チームケア会議（週1回）、研修「A C Pの実践における連携協働」、他	3 月	チームケア会議（週1回）、事例検討会（キーパーソン不在となったケースの支援）

(2) 防火防災計画

年度を通し、BCP関連の外部研修に2回参加しています。消火器訓練も実施されました。新たに事業所の書庫の耐震器具を購入、書庫を固定することで、転倒等による被害の拡大や職員の怪我の予防に備えています。

(3) 感染症対策

新型コロナウイルス感染症をはじめとした各種感染症対策については、常時のマスク着用や毎朝の検温、共用部分のアルコール消毒、空気清浄機・加湿器の稼働等に取り組み、一定の成果を挙げています。

■ 事業報告概要

高齢者への訪問介護、障がい者への訪問介護の合計した目標の稼働時間 230 時間/月に対して実績値で稼働時間 300 時間/月となりました。稼働率 133%。前年度稼働時間 226 時間/月から月平均で 74 時間/月増となっています。大幅に目標稼働時間を上回っている理由としては、5 月に週 4 日勤務のパート職員が採用できた為です。営業活動を行った結果、令和7年度は18名のご利用者のご紹介をいただきました。採用者:非常勤ヘルパー:1 名。退職者:0 名。

【 1. 重点目標 】

① 課題分析 稼働率と職員の育成両輪の追求に課題があります。

利用者支援:職員によってサービスの質や法令理解、倫理観等バラつきがあるため、ヒヤリハット記入まで行っているが、未然防止策を講じるまでの活用ができていません。

職員定着・育成: サービス提供責任者とヘルパーが訪問活動時間の最大化を目指しているが故に育成や面談の機会を確保できていません。

稼働率(障がいも含む):提供目標時間 312 時間/月・実績値 226 時間/月 稼働率 72%未達。

② 重点目標 安心して任せいただける事業所運営

利用者支援:どのヘルパーが訪問しても法令遵守ができ、満足していただけるサービス提供ができる。事故を未然に予測し対策を講じられるようにします。

職員定着・育成:訪問介護員の知識、スキル、メンタルヘルスの状況を把握し、個別の計画の元育成ができるようにします。

稼働率(障がいも含む):提供目標時間 230 時間

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援:一. ヒヤリハットを元に事故の未然防止策を立てる二. 法令理解と倫理について研修を実施します。三. カナミックで各活動時におけるサービスの留意事項や未然防止策を共有します。

職員定着・育成:一. サービス提供責任者の訪問活動とバックオフィス業務やバックアップの活動の時間の比率を見直します。二. ストレスチェックテストを年二回実施する。三. 目標達成にむけて研修を実施します。

稼働率:一. 時間や曜日の変更も利用者のアセスメントや意向を元にケアマネジャーに相談し、訪問介護員が活動可能な限りの新規依頼を受けます。二. 職員欠員時のバックアップ体制を構築し、稼働率安定を図ります。三. 毎月一回の居宅介護支援事業所への訪問営業を実施します。

④ サービスについての成果指標

利用者支援:満足度やサービスの質評価は担当CMへのアンケート実施。事故の未然防止については立

案数と事故の数にて評価。

職員定着・育成:メンタルヘルスのアンケート実施の有無と内容の変化を評価。ヘルパー個人の目標達成度で評価。

稼働率:提供時間数と稼働率で評価。訪問営業の件数と新規利用者数で評価。

【 2.進捗・実績報告 】

利用者支援:ヒヤリハットを元に職員会議で未然防止策を話し合いました。留意事項や活動時の観察ポイントをカナミック(介護記録システム)にてサービス提供責任者からヘルパーに共有し、サービス提供を行いました。結果事故を未然に防ぐことができています。

職員定着・育成:サービス提供責任者の訪問活動時間の目標数値をつくり、役割を明確にしました。ヘルパーの希望休、感染症による急な欠勤をフォローしながらサービス提供ができました。二.ストレスチェックは未実施ですが、リスクマネジメント委員会の研修にて職員の自己覚知を促す研修を実施しました。三.令和8年度年度初めからの開始の為に令和7年度中に各職員の課題分析、目標設定を実施しました。

稼働率: 目標の稼働時間 230 時間/月に対して実績値で稼働時間 300 時間/月となりました。稼働率 130%。毎月一回の居宅介護支援事業所への訪問営業の他、空き状況をお渡しする居宅介護支援事業所への訪問営業と空き状況の FAX を実施しました。令和 7 年度は 18 名のご利用者のご紹介をいただきました。

【 3. 施設管理 】

(1)会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議・HS 職員会議	1 0 月	全体会議・動画研修(感染症・食中毒・緊急時の対応)
5 月	緊急時対応研修・HS 職員会議	1 1 月	事故発生または再発防止に関する研修
6 月	認知症研修・HS 職員会議	1 2 月	感染症に係る業務継続計画 (BCP) 研修
7 月	運営会議・HS 職員会議	1 月	身体拘束の排除・高齢者の虐待防止に関する研修
8 月	感染症等予防蔓延防止研修・HS 職員会議	2 月	倫理及び法令順守に関する研修
9 月	プライバシー保護の研修・HS 職員会議	3 月	接遇に関する研修

(2) 消防訓練等

清住の杜町田と合同で9月に消火器訓練等を実施しました。策定したBCPをもとに災害時の対応の見直しや物品の整備も行いました。

(3) 感染症対策

コロナウイルス等、感染症の流行情報には十分注視し、除菌やマスク、スタンダードプリコーション、手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、拡大防止に努めました。

■ 事業報告概要

高齢者への訪問介護、障がい者への訪問介護の合計した目標の稼働時間 230 時間/月に対して実績値で稼働時間 300 時間/月となりました。稼働率 133%。前年度稼働時間 226 時間/月から月平均で 74 時間/月増となっています。大幅に目標稼働時間を上回っている理由としては、5 月に週 4 日勤務のパート職員が採用できた為です。営業活動を行った結果、令和7年度は18名のご利用者のご紹介をいただきました。採用者:非常勤ヘルパー:1 名。退職者:0 名。

【 1. 重点目標 】

① 課題分析 稼働率と職員の育成両輪の追求に課題あります。

利用者支援:職員によってサービスの質や法令理解、倫理観等バラつきがあるため、ヒヤリハット記入まで行っているが、未然防止策を講じるまでの活用ができていません。

職員定着・育成: サービス提供責任者とヘルパーが訪問活動時間の最大化を目指しているが故に育成や面談の機会を確保できていません。

稼働率(高齢者も含む):提供目標時間 312 時間/月・実績値 226 時間/月 稼働率 72%未達。

② 重点目標 安心して任せいただける事業所運営

利用者支援:どのヘルパーが訪問しても法令遵守ができ、満足していただけるサービス提供ができる事で、事故を未然に予測し対策を講じられます。

職員定着・育成:訪問介護員の知識、スキル、メンタルヘルスの状況を把握し、個別の計画の元育成ができます。

稼働率(高齢者も含む):提供目標時間 230 時間

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援:一. ヒヤリハットを元に事故の未然防止策を立てます。二. 法令理解と倫理について研修を実施します。三. カナミックで各活動時におけるサービスの留意事項や未然防止策を共有します。

職員定着・育成:一. サービス提供責任者の訪問活動とバックオフィス業務やバックアップの活動の時間の比率を見直します。二. ストレスチェックテストを年二回実施します。三. 目標達成にむけて研修を実施します。

稼働率:一. 時間や曜日の変更も利用者のアセスメントや意向を元にケアマネジャーに相談し、訪問介護員が活動可能な限りの新規依頼を受けます。二. 職員欠員時のバックアップ体制を構築し、稼働率安定を図ります。

三. 毎月一回の居宅介護支援事業所への訪問営業を実施します。

④ サービスについての成果指標

利用者支援: 満足度やサービスの質評価は担当CMへのアンケート実施。事故の未然防止については立案数と事故の数にて評価。

職員定着・育成: メンタルヘルスのアンケート実施の有無と内容の変化を評価。ヘルパー個人の目標達成度で評価。

稼働率: 提供時間数と稼働率で評価。訪問営業の件数と新規利用者数で評価。

【 2.進捗・実績報告 】

利用者支援: ヒヤリハットを元に職員会議で未然防止策を話し合いました。留意事項や活動時の観察ポイントをカナミック(介護記録システム)にてサービス提供責任者からヘルパーに共有し、サービス提供を行いました。結果事故を未然に防ぐことができています。

職員定着・育成: サービス提供責任者の訪問活動時間の目標数値をつくり、役割を明確にしました。ヘルパーの希望休、感染症による急な欠勤をフォローしながらサービス提供ができました。二.ストレスチェックは未実施ですが、リスクマネジメント委員会の研修にて職員の自己覚知を促す研修を実施しました。三.令和8年度年度初めからの開始の為に令和7年度中に各職員の課題分析、目標設定を実施しました。

稼働率: 目標の稼働時間 230 時間/月に対して実績値で稼働時間 300 時間/月となりました。稼働率 130%。毎月一回の居宅介護支援事業所への訪問営業の他、空き状況をお渡しする居宅介護支援事業所への訪問営業と空き状況の FAX を実施しました。令和 7 年度は 18 名のご利用者のご紹介をいただきました。

【 3. 施設管理 】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議・HS 職員会議	1 0 月	全体会議・動画研修(感染症・食中毒・緊急時の対応)
5 月	緊急時対応研修・HS 職員会議	1 1 月	事故発生または再発防止に関する研修
6 月	認知症研修・HS 職員会議	1 2 月	感染症に係る業務継続計画(BCP) 研修
7 月	運営会議、感染症等予防蔓延防止研修・HS 職員会議	1 月	身体拘束の排除・高齢者の虐待防止に関する研修
8 月	HS 職員会議	2 月	倫理及び法令順守に関する研修
9 月	接遇に関する研修・HS 職員会議	3 月	接遇に関する研修

(2) 消防訓練等

清住の杜町田と合同で9月に消火器訓練等を実施しました。策定したBCPをもとに災害時の対応の見直しや物品の整備も行いました。

(3) 感染症対策

コロナウイルス等、感染症の流行情報には十分注視し、除菌やマスク、スタンダードプリコーション、手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、拡大防止に努めました。

サービス付き高齢者向け住宅 清住の杜町田（サービス付き高齢者向け住宅）

■ 事業報告概要

今年度は、ご入居者からの聞き取りをもとにレクリエーションや地域イベント情報を定期的に発信し笑顔で過ごしていただける環境づくりに取り組みました。ご入居者同士で散歩やお買い物、地域のお祭りとお出かけされました。館内では1日2回のラジオ体操やカラオケの機械を活用してのリズム体操を行い、意欲的に体力づくりに参加されました。さらに、地域交流室を活用し、地域の方が開催する落語、手工芸、ディスコ、歌声喫茶に参加、地域の方との交流を楽しめました。外出が困難なご入居者は、移動販売を利用され「野菜と果物販売」、「移動スーパー」や「パン屋」、「キッチンカー」とご自身で選んで購入できる事を楽しまれています。

ご入居者ひとりひとりがご自分の生活スタイルで過ごされておりました。

【 1. 重点目標 】

① 課題分析

利用者支援: 介護が必要になり、有料サービスでは対応が困難な為、介護サービス(訪問介護との連携にてより長く住める住まいにする必要があります。

職員定着・育成: 1.職員のサービスの統一が必要。2.職員の業務の負担に偏りがある為、役割分担の見直しが必要。

稼働率: 稼働率が83%で目標未達だった為、新規獲得数の増加、退所者数を減らす必要があります。

② 重点目標

利用者支援: 健康で長く住み続けられるよう午前、午後の体操やカラオケ、レクリエーションを行います。また、外出の機会が増えるように地域のイベント情報を提供します。

職員定着・育成: 1.サービスの統一を図り、安定したサービスが提供できるようにします。2.法人の基本理念を常に意識し、協調性や思いやりの心を持って、臨機応変に日々の業務に取り組みます。

稼働率: 年間平均88%。月1部屋以上の成約を目指します。(退去者数7件)

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援: 定期的なカラオケ、レクリエーション、毎日の体操の提供。生活状況に変化が見られた際は連帯保証人・担当ケアマネジャーと連携を図ります。また、家族の代行サービス等を行いご家族の負担軽減を図ります。

職員定着・育成: 1.個々で目標決め、目標達成の為の面談を定期的に行う。2.会議の際、テーマを決め、定期的に勉強会を開催します。3.年2回全職員で意見交換の場を作ります。

稼働率: 住宅での様子(イベント、レクリエーション等)が掲載されているお知らせを紹介センターへ送ります。近隣の居宅介護支援事業所へ空室状況のお知らせを毎月情報発信します。営業活動の時間を確保し、訪

問営業で情報発信をします。

④ サービスについての成果指標

利用者支援: ご入居者へのアンケートで効果測定する、年間の退去者数で評価。

職員定着・育成: 目標達成ができていないか確認する為、定期的に各職員と管理職で面談を実施します。

稼働率: 目標稼働率達成度で評価。入退去数で過去2年と比較します。

【 2.進捗・実績報告 】

利用者支援: 定期的なカラオケ、レクリエーション、毎日の体操の提供を行いました。ご入居者より聞き取りを行い、可能な限りご要望に沿った体を動かすレクリエーションを行いました。また、近隣のイベント情報を発信し外出の機会が増えるよう掲示板でお知らせしました。生活状況に変化が見られた際は連帯保証人・担当ケアマネジャーと連携を図り早期対応に努めました。また、家族の代行サービスとして各種手続きや通院付添を行い、ご家族と連携を図りご家族の負担軽減を図りました。

職員定着・育成: 1.サービスの統一を図る為、日誌や会議でご入居者の情報共有を行いました。2.会議の際、救急対応、感染症対応等、職員同士意見を出し合い勉強会を行いました。3.事業所会議の中で困りごとや対応方法、業務の見直し等意見交換を行い業務改善に取り組みました。

稼働率: 体調不良により入院、ご逝去、介護施設への入居と昨年度は退去者が多く、空室状況が続いておりましたが、5月よりご入居者も増え9月では満室を迎える事ができました。平均稼働率90.4%、退去戸数9戸となり、前年度平均稼働率83.9%、退去戸数16戸よりも6.5%上回る事ができ、目標稼働率を達成する事ができました。満室状態を維持しつづける為にも、引き続き、居宅介護支援事業所、老人保健施設、施設紹介センター等へのチラシの送付、ファックス、電話営業を継続し、入居待機待ちを確保できるよう努めます。

【 3. サービス内容 】

(1)生活支援サービスの提供/基本サービスを行うと共に、ご入居者からのお困りごとのご相談にあわせ、有料サービスのご提案をしました。

(2)地域交流スペースの活用/ご入居者と地域にお住まいの方々との交流を楽しまれています。

(3)特殊浴槽等の整備/ 現在、ご利用の方はおりません。1階特殊浴槽、2階大浴場の点検を定期的に行いました。

【 4. 年間行事 】

月	内 容	月	内 容
4 月	--	1 0 月	
5 月	筍御膳	1 1 月	焼き芋
7 月	七夕飾り	1 2 月	クリスマス
7 月	流しそうめん	1 月	お正月
8 月		2 月	豆まき
9 月	敬老御膳	3 月	ひな祭り

毎月の地域サロン、パン屋に加え、スイーツのキッチンカー、野菜の訪問販売、移動スーパー販売等があり、ご入居者の楽しみの機会が増えました。

【 5. 施設管理 】

(1) 会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議、事業所会議	1 0 月	全体会議、生産性向上委員会
5 月	感染症委員会 リスクマネジメント委員会	1 1 月	リスクマネジメント委員会 BCP 研修、事業所会議
6 月	生産性向上委員会	1 2 月	生産性向上委員会
7 月		1 月	事業所会議、法人運営会議 感染症委員会
8 月	営業会議、事業所会議 リスクマネジメント委員会	2 月	リスクマネジメント委員会 感染症研修
9 月	消火訓練、事業所会議 感染症委員会、法人運営会議	3 月	虐待防止研修、運営懇談会、避難訓練

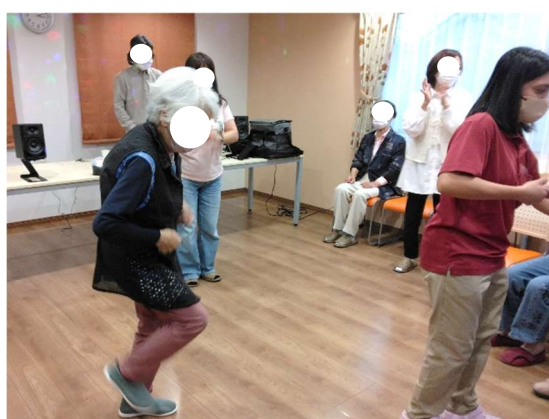
(2) 消防訓練等

上半期は消火器訓練と館内に設置してある消火器の場所の確認、備蓄品の確認を行いました。下半期は避難訓練として、避難通路、非常口の確認を行いました。

(3) 感染症対策

コロナウイルス等、感染症の流行情報には十分注視し、換気や消毒、マスク、手袋等の着用を改めて意識して、備蓄含め感染予防、拡大防止に努めました。

【 6. ギャラリー 】 この他にも SNS に普段のご様子を掲載しています



■ 事業報告概要

ご利用者が徐々に増加する中で、認知機能や身体機能の状態もさまざまな方がご利用されるようになりました。それに伴い、サービス内容への配慮やご利用者同士の関係性づくりについても、より丁寧な検討が必要となってきています。

開所当初から掲げている「いつまでも自分らしく」という理念のもと、加齢や認知症の進行がある中でもご利用者一人ひとりの尊厳を大切にしていくことの難しさを、職員全員で真摯に受け止め向き合っておりましました。明確な答えが出るものではありませんが、考え続けることこそが専門職として必要なことであると感じています。日々の振り返りを重ね翌日の支援を考えるという姿勢が、当たり前のこととしてチーム内に定着してきたように思います。

地域の方からの介護相談は月に 1～2 件程度あり、介護保険申請前のご相談が多い状況です。また、さくら保健室で実施した体操教室をきっかけに Cherish のご利用につながった方もいらっしゃいました。「外から見ていて、私もやってみたいと思った」というお声もいただいております。地域の健康カフェへの協力依頼なども寄せられるようになっていきます。

【1. 重点目標】

① 課題分析

利用者支援:法人理念に基づいた私たちの目指す介護を可視化・言語化し、専門職として根拠あるサービスの提供を行う必要があります。作業化しやすい計画書やモニタリング等の書類作成においても、介護過程における重要なプロセスという認識を持ち、日々のケアにしっかりと紐づける必要があります。

職員定着・育成:すべての職員が在籍 1 年以上となり、人間関係も構築されてきています。生涯学習を推進していくことが自身を豊かにし、サービスの質の向上に繋がることを感じながら自己研鑽と事業所内における他職種連携を図りさらに成長していく必要があります。

稼働率:今年度目標としていた 65%を達成することができませんでした。開所から 2 年の間で培った地域や居宅介護支援事業所、高齢者支援センターとの信頼関係を定量的に評価できる結果に繋げることが必要。

② 重点目標

利用者支援:喜怒哀楽を分かち合う、互いに支え合うなど、自分らしさや暮らしを営んでいる実感のある居場所となることを目指します。その実感が健康延伸に対する興味関心や生活意欲となることで自律支援へと繋がります。

職員定着・育成:意見交換がしやすく、働きがいのある職場環境を整え、個々の判断力・行動力の向上、協調性を持って問題解決を図る能力の向上を図ります。

稼働率:年間平均 75%を目指します。

③ 手法(どのように重点目標を達成するか)

利用者支援: 一方的なサービス提供でなく、人と人・人と地域資源やサービスなどと繋げるハブの役割を担います。また、専門性を活かし生活設計を立てる支援を行います。小さなご意見・ご要望も記録に残すようにし、書面回覧のみにせずミーティング時に共有。

職員定着・育成: 送迎後の時間に毎日行っているその日の振り返りや簡単なカンファレンスの継続。日々のやり取りや定期的な面談を通して職員それぞれの目標設定と行動計画の設定、それと向き合っていくための精神的フォローを行います。

稼働率: 毎月中旬に営業活動の時間を確保し、訪問営業や SNS からの情報発信を実施。また、普段の介護相談や隔月に一度のさくら保健室において介護相談及び体操教室など実施し、地域内で介護相談の拠点としての役割を広く周知し、認識を向上させます。

④ サービスについての成果指標

利用者支援: 定期的なモニタリング時における4段階評価及びコメント集計。ご意見・ご要望に関しては記録を集約し効果測定します。身体機能面や生活状況の効果測定についてはアセスメント、生活機能チェックシートを活用し評価。

職員定着・育成: 自己及び役職者が目標達成度を定量・定性的に評価実施し、振り返りと次の目標設定を一緒に行います。

稼働率: 目標稼働率に対する達成度を算出し評価。さくら保健室でのアンケートを高齢者支援センターと共有し、相談内容や地域のニーズを把握。次年度の活動内容に反映させます。

【 2.進捗・実績報告 】

利用者支援:

現在提供しているサービスにおいて、ご利用開始からどの程度の期間で他者からも見てわかる変化が現れるのか、またご利用者自身が変化を感じられるようになるのかが、少しずつ見えてきました。ご利用者の目的・目標や生活状況に合ったご利用回数についても把握が進んでおり、見学時や心身状態の変化に応じて適切なご提案ができるようになってきています。

また、機能訓練やレクリエーションをはじめとするすべてのサービスにおいて、ご本人ができることをしっかりと把握し、その力を引き出すような働きかけを職員が自然に行えるようになってきています。

職員定着・育成:

10 月より新たな介護職員が入職しましたが、12 月に 1 名が退職となり、入れ替わるような形となりました。人員配置上はギリギリの状況ではありますが、各職員がそれぞれの持つ対人支援の力を発揮し、ご利用者の行動変容につながる働きかけを実践してくれています。

日々さまざまなことが起こる中でも、「主語はご利用者である」という軸をぶらさずに、チームで話し合いながら支援に向き合うことができていると感じています。また、職員 1 名が社会福祉士の資格を取得しました。

稼働率:

単月で目標を達成できた月もありましたが、下半期の平均は 68.4%となり、通年での目標達成には至りま

せんでした。

引き続き選ばれる事業所となれるよう、新規・既存のご利用者やご家族・居宅介護支援事業所に対してできることを見直ししながら、さまざまな取り組みや営業活動に挑戦してまいります。

【 3.サービスの内容 】

- (1) 生活指導(相談・援助)／自宅での生活状況の聴取、助言。ケアマネジャー、他事業所と情報共有し連携いたします。ケアプランに基づき計画書の作成を行い、ご本人の目標と本事業で提供することを可視化します。(必要に応じ適宜見直しを行う)
- (2) 機能訓練／身体機能面、認知機能面の評価を行い、ご本人と共有いたします。目標達成に向けた計画の立案や代替手段などの提案や自宅内環境における評価、必要に応じて福祉用具導入の提案自主トレーニング指導。
- (3) 健康チェック／バイタルチェック。食事や服薬、生活面における助言や指導を行います。
- (4) 食事／ぬくもりの園のお食事を提供いたします。(嚥下及び口腔機能に対応した食形態の提供)口腔体操、食(栄養面、食事の際の環境設定など)に関する助言・指導を行います。
- (5) 送迎／無理のない配車スケジュールを組み、感染対策を徹底し安全第一で行います。

【 4.年間行事 】

月	内 容	月	内 容
4 月	お花見(小山田桜台・山崎町)	1 0 月	焼き芋大会
5 月	バラ園見学(野津田)	1 1 月	紅葉・イチョウ狩り(ドライブ)
6 月	菖蒲見学(相模原公園)	1 2 月	蠟梅見学、餅つき、年越しうどん作り
7 月	七夕	1 月	鏡開き、獅子舞
8 月	夏祭り	2 月	節分
9 月	流しそうめん・敬老祝賀会	3 月	ひな祭り

※毎月実施:お誕生日会

【 5. 施設管理 】

(1)会議・職員研修等

月	内 容	月	内 容
4 月	全体会議、事業所会議	1 0 月	全体会議、事業所会議
5 月	事業所会議、研修	1 1 月	事業所会議
6 月	事業所会議	1 2 月	事業所会議
7 月	運営会議、事業所会議	1 月	事業所会議
8 月	事業所会議	2 月	研修、事業所会議
9 月	事業所会議	3 月	研修、事業所会議

※隔月(奇数月)実施:さくら保健室 / 4・7・10・1月実施:商店街行事参加

(1) 防火防災計画

9月に消火訓練を実施しました。下期に年2回の避難訓練や消火訓練など実施し、防災に関する職員の意識を高めるよう努めます。備蓄品や消火器などの点検を定期的に行い、内部環境における備えを整備するとともに、ご利用者に対しても暮らしの中で日頃からできる防災対策を提案していきます。BCPの定期見直しも実施します。

(2) 感染症対策

感染症に対する正しい知識を持ち、基本的な感染予防対策を日頃より徹底し、「持ち込まない」「持ち出さない」「拡げない」環境づくりに努めます。職員も体調管理を心がけ、情勢に合わせサービス内容の調整を行いながら業務継続を図ります。感染症発生時は当会のBCPに基づき、他事業所と連携し事業所及び当会全体の事業継続に努めます。

【 6. ギャラリー 】 この他にも SNS に日々のご様子を掲載しています



法人概要

法人名

社会福祉法人 嘉祥会 (しゃかいふくしほうじん かしょうかい)

理事長

彌 信道

設立

平成 12 年(2000 年)12 月

所在地

東京都町田市下小山田町 2729-2

従業員数

70 名 (2026 年 3 月 31 日時点)

事業内容

認知症対応型共同生活介護、認知症対応型通所介護、地域密着型通所介護(2 か所)、短期入所生活介護、居宅介護支援、訪問介護(高齢・障害)、サービス付き高齢者向け住宅 他

協力・連携

(病院・クリニック)

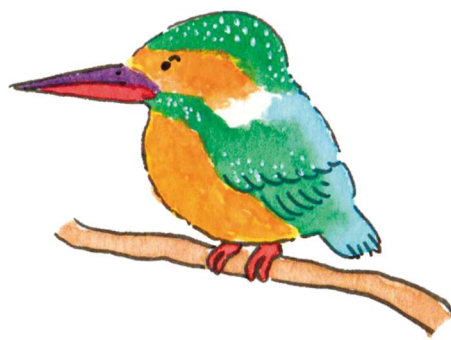
あいクリニック中沢、あさがお歯科、社会医療法人河北医療財団、小室医院、根岸薬局、ひがし林間歯科

(施設)

介護付有料老人ホームグランマ八王子・立川、サービス付高齢者向け住宅リバーサイド立川、特別養護老人ホーム福音の家、老人保健施設マイライフ尾根道

(その他)

未来市民法法律事務所、銀座高橋法律事務所、税理士法人フォース、社会保険労務士法人 JPS、メモリアルフォレスト多摩、セレモアホールディングス株式会社



[https : // kashokai.com](https://kashokai.com)