

社会福祉法人プレマ会 令和7年度（2025年度）事業報告

理事長 古谷田紀夫

令和7年度法人事業の取り組みとして、勝瀬保育園園舎の取壊し及び道路の付け替え事業を実施し、次年度の新園舎建設に向けての準備を行ったことです。仮園舎として借りることになった勝瀬文化センターの改修工事終了後、11月16日夕方からの引越し等綿密な計画を立てて実施してまいりました。令和8年1月16日新園舎建設工事業者入札を行い、その後、予定通りに年度末には園舎解体事業と道路付け替え工事が終了し、次年度4月から始まる新園舎建設工事の準備が整いました。更に、保育事業に関わる全職員に対しての個別面接を実施しました。それによって、職員一人ひとりの思いが理解できたことは大切なことであり、今後の事業展開に際し有益になると思います。

また、この3月の人事異動でみなみ風及びえびなの風の施設長、ばおばぶ風の子保育園園長を交替したことも新たな段階を迎える試金石となるといえます。これからの10年、20年後を見据えた法人のあり方を創造する一歩として歩み始めた年度であったといえます。

（1）地域貢献のあり方及び事業継続を見据えた中長期計画の策定作業に取り組む。

① 中長期計画策定作業の実施

- I みなみ風大規模修繕の中期計画の策定⇒GHPのオール電化化及び屋上含めた躯体工事に対するプランニングに着手した。
- II 勝瀬保育園園舎建て替え工事着手（法人担当・古谷田高穂）⇒令和8年11月16日に仮園舎に引越しを行い、以後解体作業に着手した。

② 経済的に困窮する人たちに対する支援活動

- i 大和市生活困窮者相談支援事業連絡会への関わりの強化
- ii かながわライフサポート事業への活動（コミュニティソーシャルワーカーCSWの増員を図る）

⇒生計困難者相談支援事業連絡会を以下の様に開催した。また、えびなの風職員1名がCSW研修を受講し、新規にコーディネーターとして配置することができた。

第1回 6月26日 第2回 9月25日 第3回 12月25日 第4回 3月19日

- ③ 上草柳ふれあい協議会への協力（事務局機能維持）⇒事務局として、協議会役員会準備及び行政担当課及び包括支援セターとの行事における調整を行った。
- ④ 文ヶ岡小学校避難生活施設運営への協力及び法人内危機管理マニュアル策定
⇒年4回の運営委員会に出席、今年度、座長の任を務めた。
- ⑤ 災害時における法人内各事業所の連携体制構築案を策定

（2）職員確保についての取り組み案策定実施

①介護人材の確保・介護現場の革新

- i 無資格職員への「初任者研修」「実務者研修」受講及び介護福祉士資格取得への支援強化
- ii 無資格介護職員について、「認知症基礎研修」を受講させる

- Ⅲ 外国籍職員に対する支援体制の構築及び強化⇒ i、ii、Ⅲについて各担当により実施
- ②制度の安定性・持続可能性の確保
- i 事業継続計画（BCP）の策定後の検証
- Ⅱ 財務状況の適時の検証の実施
- ⇒ i、Ⅱとも実施

（３）公益財団法人 U ビジョン研究所の認証の取得及び認証の維持向上

2024 年度 3 月に認証「悠」を取得した。この取得を将来においても堅持できるように取り組んでいく。

「悠」認証維持の為の研修実施

第 1 回：専門職としての知識・技術、人間力・誠意

職員の個別支援体制の整備 虐待の芽のチェックシート調査

第 2 回：利用者本人の意志決定支援について

第 3 回：施設サービス計画…認知症の人、ターミナル期の人の意向確認の方法と体制

第 4 回：1 回～3 回までの課題への対応

以上、昨年度研修内容

⇒U ビジョン研究所及び理事長本間さんより年間通しての助言指導などへの対応をしてきました。

（４）研修教育機関としての位置づけを堅持する。尚、担当職員を配置する。

① ユニットリーダー研修実地施設の立場を維持する。亀井（責任リーダー）・半澤

② 職員養成機関の研修受け入れ実施する。

介護職員（亀井）・看護職員（藤田）・保育職員（園長 主任）・相談関係職員（大矢）・調理栄養関係職員（中島）

③ 県立養護学校及び小学校、中学校、高等学校各校児童生徒の研修（亀井）

④ 技能実習制度による技能実習生の育成及び外国籍職員への支援。（吉野）

⇒①～④各項目について、各担当による実施した。

（５）第三者機関による職員研修を強化実施する。

①介護技術研修として下山名月氏の研修をより効果的に行われるよう取り組み、特養介護職だけでなく、通所介護（みなみ風）及びそよ風職員の参加を促すように努める。

② 下山名月氏の考え方を全法人職員（介護職以外の職員）の理解が深まるように取り組む。

③ 法人経営上必要とする外部研修（全社協実学講座など）への取り組みを強化する。特に、今年度より「福祉 QC」研修に各事業所各部各課より職員を参加させる。

⇒①について、毎月講師による初任者向け研修及び中級者向け研修等実施した。

②については、今年度実施しませんでした。

③全社協で行われている「福祉 QC 入門講座」に法人職員が参加し、その延長として、QC の手法による課題解決に取り組んでいる。

(6) 財務内容の健全化に努める。

①財務内容の健全化を周知するために、各事業所（事業区分毎）の3か月毎の財務内容を部長会にて検証する。（7月・10月・1月・3月）

② 特養入居については、入退居検討会においての課題を検証し、入居が速やかに行われるように努める。

③ 短期入居・通所介護課の職位分担を以下の様に明確化することにより、利用率向上に努める。

・主任（田中）…施設内他部署との連携調整及び利用者支援及び職員処遇を担当

・副主任（村元）…両サービスの利用者受入れ担当及び外部機関との連携調整担当

⇒新入居において、従前より担当課の協力により、幾分短時間で終わるようになった。

稼働率：特養97%（定員92名 空室 4人×15日×12ヶ月）⇒ 93.6%

短期入居（定員8名 特養空室利用の促進 100%）⇒ 82.9%

通所介護94%（定員32名 空数 3人×14日×12ヶ月）⇒ 90.1%

GH95%（定員18名 空室 1.0人×30日×12ヶ月）⇒ 95.6%

居宅介護 35件/1人（介護支援専門員） 36～38件/1人

地域包括支援センター（介護予防強化）

えびなの風 105% *一時保育、休日保育の強化

勝瀬保育園 100%

加算：特養：初期 サービス提供体制強化（SS） 看護体制Ⅰ・Ⅱ

夜勤職員配置 栄養ケアマネジメント 低栄養リスク改善 看取り加算 個別機能訓練加算
排泄支援

通所：個別機能訓練加算Ⅱ

GH：認知症対応加算 看取り加算 サービス提供体制強化加算

全体：処遇改善加算

えびなの風：処遇改善加算 休日加算

勝瀬保育園：処遇改善加算

(7) 法人職員研修を実施する。

①研修内容（法人所管含む）

1:年3回（4月、10月、1月）の法人研修（全法人職員対象）の実施、特に4月に行われる研修において設立経緯や理念及び年度計画について確認する。

⇒4月10日～4月18日（みなみ風 3回、えびなの風 1回、勝瀬 1回）

10月6日～10月14日（ 同 上 ）

1月13日～1月18日（ 同 上 ）

2:5月連休時期に新規採用者研修を実施する。

5月：法的根拠、理念、人権、制度等総括的視点（5/3、5/4、5/5）

6月：社会人としての取り組みの再確認（中旬）・・・チェックシート作成

9月：法人面接実施（中旬）

※技能実習生について、実習期間全般にわたり、支援を実施する。

⇒5月3日～5月5日 14名参加

3:外部研修機関による中間管理者候補研修を実施する。（予定）

年3回（1.5日×3回）（委託：アイコンサル）

2年間継続的に実施してきた中間管理職研修のフォローアップ研修を継続的に行っていく。

実施内容及び日程は未定

⇒10月15日（水）及び11月12日（水）の2日間、2年度にわたる研修受講職員のフォローアップを実施した。

以上、法人担当

4:中堅職員（部長、主任、リーダークラス）に対する課題解決のための研修を実施する。

(8) 人事考課制度の実施

昨年度人事考課は未実施であった。この点を念頭に置き今年度実施を以下様に実施する。

6月 考課表を各事業所へ配布し、各事業所より各職員へ交付する。

7～8月 各職員が第1次評価（自己評価）及び到達目標を作成する。

9～10月 各部署管理者による2次評価を実施する。

11～12月 施設管理者による3次評価を実施する。

1月 各施設より法人事務局（事務部長）へ評価表を提出する。

⇒年明け1月21日に、第1回人事考課制度検討委員会を開催し、これより次年度を含めて、より適正な人事考課制度を確定行くように努める。