

社会福祉法人悠遊 2021 年度法人事業活動・運営報告

はじめに

- ・全職員が新型コロナウイルスの第4波、第5波。そしてオミクロン株による第6波の感染爆発の恐怖に直面しながら、社会生活を営むのに欠かすことができないエッセンシャルワーカーとしての自覚と責任を持った仕事を展開しました。残念ながら職員・ご利用者の感染事例も発生し、一人ひとりの職員に精神的・肉体的にも相当な負荷がかかる中で、ご利用者・入居者へのケアサービスを継続して提供しましたが、1月以降の事業に大きく影響を及ぼしました。今後も新たな変異株による断続的な感染拡大が懸念される状況ですが、さらなる感染防止対策（うがい、手洗い、手指消毒、接触箇所の消毒、密閉・密集・密接の防止）を徹底し、コロナ禍を乗り越え、「利用登録の拡大」「稼働率の向上」「経費削減」に徹底的に取り組み、事業基盤を確立することが課題です。

1. 事業管理・開発

（1）財務構造の強化に向けた事業所別計画達成

①事業所別計画の達成

- ・決算において、法人合計では事業活動収入計 7 億 665 万円（第3次補正予算比▲315 万円）、事業活動支出計 7 億 3,516 万円（第3次補正予算比▲324 万円）。事業活動資金収支差額▲2,851 万円（第3次補正予算比+8 万円）、当期資金収支差額合計 1,624 万円（第3次補正予算比+378 万円）で4年連続赤字となりました。11月開催の政策会議で確認した拠点別の事業強化方針（特に、デイサービスいづみ、小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家、24 時間ホームケアえごた）に基づき、利用登録の拡大と稼働率の向上に注力しましたが、新型コロナウイルス感染症の第6波の影響が大きく、入所やご逝去による利用減少をカバーするには至りませんでした。
- ・加算はデイサービス悠花において、LIFE（科学的介護情報システム）を法人事業所として初めて10月より算定開始（月 40 単位/人）しました。デイサービスいづみ、グループホームいづみ・ちとせ・えごたでの算定については、2022年度の課題とします。その他、24 時間ホームケアえごた・夜間ホームケアえごたのサービス提供体制強化加算Ⅰ、小規模多機能ホームえごたの家でのサービス提供体制強化加算Ⅱ、小規模多機能ホームみんなんちでの看取り連携体制加算の算定も2022年度に持ち越します。
- ・食の提供の強みを生かし、小規模多機能ホームえごたの家では訪問時の配食を開始しました。
- ・各事業所の介護保険事業収益は以下の通りです。
◇デイサービスいづみ
 - ・定員 30 名に対して、年度末時点で登録人数（長欠 9 名除く）は曜日別 20 名～27 名（平均 23.2 名）。平均介護度 1.97。見学への対応を含めて丁寧に進めていることで、新規利用登録 31 名（内、9～11月に 14 名）と増えているが、その一方でご逝去・入所による利

用終了 33 名や、冬場を中心に体調不良などによる単発的な休みや、利用日数が多い方の長期入院のため安定した稼働には及んでいない。定員以上の利用登録の確保が必要。新規利用に柔軟に対応するため、法人本部による軽車両での送迎応援も実施している。1 日当たりの利用人数は累計で 22.56 名（第 2 次補正予算 24.50 名）。

- ・年間利用実績 6,979 万円。当初予算対比 80.7%（▲1,669 万円）、第 2 次補正予算対比 92.3%（▲585 万円）。前年比 99.3%（▲49 万円）。

◇訪問サービスいづみ

- ・年度末時点で介護保険利用登録 108 名（内、実利用 100 名）、障害利用 5 名（内、実利用 4 名）。累計での新規利用 47 名、利用終了 57 名。
- ・年間利用実績 5,819 万円。当初予算対比 102.1%（+121 万円）、第 2 次補正予算対比 99.8%（▲13 万円）。前年比 101.5%（+85 万円）と法人事業収入を大きく牽引しているが、職員の稼働体制上 1~2 月一時的に収入減となった。

◇支援サービスいづみ

- ・年間利用実績 2,854 万円。当初予算対比 85.3%（▲490 万円）、第 2 次補正予算対比 95.1%（▲146 万円）。前年比 94.7%（▲161 万円）。
- ・年度末時点の担当件数 131 件 + 予防 18 件。平均介護度 2.12。累計での新規利用 97 名、利用終了 106 名。職員体制の変動により一時的に担当件数は減少した。法人内事業所紹介実績は、訪問サービスいづみ 57.8%（26/45）、デイサービスいづみ 24.1%（13/54）、デイサービス悠花 100%（2/2）。
- ・職員の介護休業取得による欠員を補うため、訪問サービスいづみより有資格者を異動した。さらに、2 月に主任介護支援専門員を採用し、事業所全体での担当件数を増やすことに取り組んでいる。

◇グループホームいづみ

- ・年度末時点の入居者 18 名。平均介護度 3.22。待機者 23 名。年間平均稼働率 98.99%（当初予算 97.5%）。累計では新入居 2 名、退去 1 名（ご逝去）。
- ・年間利用実績 6,892 万円。当初予算対比 102.6%（+173 万円）。補正なし。前年比 101.1%（+73 万円）。

◇デイサービス悠花

- ・年度末時点の利用登録人数 18 名。曜日別 9 名～11 名（平均 10.0 名）。累計での新規利用 7 名、利用終了 7 名。年間平均 1 日当たり利用人数は 8.62 名と予算 8.82 名を下回る。平均介護度 2.38。
- ・年間利用実績 3,517 万円。当初予算対比 99.5%（▲16 万円）、補正なし。前年比 100.2%（+8 万円）。11 月以降、入所やご逝去、体調不良による利用回数減少の他、新型コロナウイルス第 6 波の影響で、1 月後半より 3 名の利用自粛などが続き、10 月までの予算超過できた勢いが失速。LIFE（科学的介護情報システム）10 月より算定中。

◇泉町地域包括支援センター

- ・年間実績、事業活動収入計 3,778 万円（第 2 次補正予算比 100.8%）。内、委託料収入が

3,406万円とほとんど占め、予防および総合事業のケアプラン作成料収入は366万円。

- ・3月相談件数328件（新規15件・継続313件）。予防給付プラン74件（内、委託48件）、予防ケアマネジメント83件（内、委託56件）。

◆西東京拠点合計（泉町地域包括支援センター除く）

- ・年間利用実績2億6,060万円。当初予算対比93.3%（▲1,882万円）、第2次補正予算対比97.8%（▲588万円）、前年比99.8%（▲44万円）。

◇グループホームちとせ

- ・年度末時点の入居者18名。平均介護度3.17。待機者2名。平均稼働率94.94%（予算97.03%）。累計では新入居3名、退去3名（ご逝去2名、退去1名）。2月には職員4名、入居者4名が新型コロナ陽性となり1名入院された。その他、退去後の空室期間が長くなってしまったこと、転倒骨折による入院もあり稼働率に大きく影響した。3Fユニットが特に重度化が進行して、看取り期の方も複数おられる。現在の待機者2名を増やしていくことと速やかな入居に向けたマネジメントが課題となる。
- ・年間利用実績6,818万円。当初予算対比98.3%（▲121万円）、補正なし。前年比98.1%（▲134万円）。

◇小規模多機能ホームみんなんち

- ・年度末時点の登録者13名。平均介護度2.57。累計での新規利用11名、利用終了15名。期首の16名から7月には一旦19名になったものの、入所・ご逝去等で利用終了が続く。パンフレットのポスティングなど通しての新規問い合わせが断続的にあるがいずれも利用登録につながっていない。さらに、2月には新型コロナ陽性者が職員10名、利用者6名あり、一時通所を制限し訪問などでの対応をせざるを得なかった。その間、営業・広報活動が中断し、利用登録増に影響が生じた。営業を強化することが課題である。
- ・年間利用実績5,376万円。当初予算対比72.0%（▲2,086万円）、第2次補正予算対比89.9%（▲605万円）。前年比78.7%（▲1,452万円）。

◇支援サービスちとせ

- ・年度末時点の担当件数77件+予防8件。累計での新規利用38名、利用終了14名。ご利用者の報告と共に包括（あんしんすこやかセンター）などへの営業を継続している。申請前や申請間もない方も受け入れている。2月末の職員退職により、3月のみ特定事業所加算Ⅲの取り下げを行ったため、3月は大幅な減収となった。新年度の4月より再び職員3名体制となることを踏まえ、担当件数を早期に回復することが課題。
- ・年間利用実績1,899万円。当初予算対比106.2%（+110万円）、第2次補正予算対比95.2%（▲95万円）。前年比109.1%（+159万円）。

◆世田谷拠点合計

- ・年間利用実績1億4,107万円。当初予算対比87.1%（▲2,082万円）、第2次補正対比94.6%（▲808万円）、前年比90.9%（▲1,413万円）。

◇グループホームえごた

- ・年度末時点の入居者18名。平均介護度1.89。待機者13名。累計では新入居・退去共に

なく安定して年度であったが、重度化が少しずつ進行しているため、今後入居者の変動も予測される。入院がのべ4名あり、平均稼働率98.38%（予算97.00%）。

- ・年間利用実績6,758万円。102.0%（+133万円）、補正なし。前年比102.6%（+171万円）。

◇小規模多機能ホームえごたの家

- ・年度末時点の利用登録者13名（内1名入院中）。累計での新規利用8名、利用終了3名。平均要介護度2.31。地域包括支援センター、居宅介護支援事業所の他、近隣の区の病院の医療連携室等60件に空き情報FAX、資料送付。中野区のハートページへの広告掲載での問い合わせも出てきている。良い流れとなっていましたが、2月に新型コロナ陽性者が職員3名、入居者2名あり、一時通所を制限し訪問などでの対応をせざるを得なかった。その間、営業・広報活動が中断し、利用登録増に影響が生じ、補正予算計画との差が大きく生じてしまった。営業・広報体制の構築による利用登録の拡大が最優先課題。
- ・年間利用実績2,472万円。当初予算対比53.3%（▲2,170万円）、第2次補正予算対比74.7%（▲836万円）。前年比181.0%（+1,106万円）。

◇24時間ホームケアえごた・訪問サービスえごた・夜間ホームケアえごた

- ・年度末時点の利用者は24時間ホームケアえごた11名（平均介護度3.09）、累計での新規利用5名、利用終了2名。訪問サービスえごた（障害）は4月以降稼働なし。夜間ホームケアえごた2名（平均介護度3.00）、累計での新規利用2名、利用終了5名。定期巡回の営業チラシを作成し、定期的に居宅介護支援事業所等26か所に郵送したが、訪問営業ができていない。職員体制の充足に伴い、複数の訴求チラシを道具に訪問による周知活動を積極的に展開することが最優先課題。
- ・24時間ホームケアえごたは年間利用実績2,420万円。当初予算対比63.2%（▲1,410万円）、第2次補正予算対比81.9%（▲535万円）。前年比123.9%（+467万円）。夜間ホームケアえごたは年間利用実績309万円。当初予算対比81.2%（▲71万円）、第2次補正予算対比111.5%（+32万円）。前年比264.4%（+192万円）。

◆中野拠点合計

- ・年間利用実績1億1,959万円。当初予算対比77.0%（▲3,570万円）、第2次補正予算対比90.8%（▲1,206万円）、前年比118.4%（+1,857万円）。

◆法人合計（泉町地域包括支援センター除く）

- ・年間利用実績5億2,112万円。当初予算対比87.3%（▲7,548万円）、第2次補正予算対比95.2%（▲2,616万円）、前年比100.7%（+384万円）。

②経費管理

- ・人件費6億195万円（第3次補正予算比▲278万円）、事業費6,560万円（第3次補正予算比▲35万円）、事務費6,400万円（第3次補正予算比+91万円）です。
- ・人件費率85.8%、事業活動資金収支比率▲8.5%。採用状況が厳しく、緊急的な職員補充のための派遣職員5名配置により、派遣職員費支出は2,158万円となりましたが、2022年度は大幅に削減できる見通しです。また、上半期圧縮できていた人材紹介手数料につい

ても、下半期に増加し1,011万円（前年1,617万円）になりました。

- ・残業削減とその他経費削減策について事業所単位で検討し、1月管理者会議で共有して実行しています。

③ICT環境の整備

- ・全拠点のWi-Fi化を踏まえ、各種会議のオンライン化を推進することができました。リモート勤務も導入し、感染防止対策と共に、仕事の効率化を進めました。
- ・グループホームちとせ、小規模多機能ホームみんなんちでは12月より、センサーマット「眠りSCAN」の導入による見守り体制の充実と、ケアパレット導入での記録の電子化を進めました。タブレット端末の導入は補助金の有効活用により段階的に進めます。

④広報力・拡散力の強化

- ・ホームページについては、引き続き中途採用ページを求人サイトengageと連動させ、最新の求人情報を掲示し、engage経由及び自己応募での求人応募が2020年度12件から31件と大幅増となりました。各事業所の新着情報は、デイサービスいづみ・悠花、グループホームいづみのみの発信であり、拠点間・事業所間の情報量に大きな差が生じています。グループホームいづみの入居者の生活の様子の発信は、求人においてもメリットとなっています。
- ・その他の新卒・中途採用への訴求については未着手であり、課題です。
- ・ホームページの全面改定やSNS運動の設計については2022年度の課題とします。

⑤月次決算による経営状況の点検

- ・9月、11月、3月の管理者会議において、理事会に提案予定の補正予算の提案を通して、現状と見通しを共有しました。

（2）ケア体制の推進 - 「生活クラブ安心ケアシステム」

①「生活クラブ10の基本ケア」推進

- ・「生活クラブ10の基本ケア」については、存在は知っているものの、理解し、実践し、説明するレベルには到達できていないのが現状です。潜在的な強みを顕在化し、職員のケア理念・介護技術の底上げを図ることが課題です。
- ・「介護技術リーダー研修」として、感染防止対策を講じ、各拠点2名限定で6月より開始しました。8~9月は感染拡大により中止となりましたが、10月より再開しました。メニューを圧縮し、3月で終了予定でしたが、第6波により、2~3月を中止せざるを得ず、年間カリキュラムを達成することができませんでした。しかし、受講者が自事業所内での学習会・研修の講師となる事例も生まれています。学んだことを、教える側に転じることで、理解度や伝えるポイントを確認することができます。発信者の層を広げることが課題です。2022年度は法人独自の研修開催を計画しました。
- ・グループホームいづみでは全体研修で、「生活クラブ10の基本ケア」に基づき項目ごとに研修を組み立てて、実行しました。
- ・法人新規採用者研修の項目の一つとして「生活クラブ10の基本ケア」の基本・概要を確

認しました。

- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」の基本・概要を理解するきっかけとする 1 月 23 日の『生活クラブケアシステム』と『生活クラブ 10 の基本ケア』による高齢者支援の学習会には 19 名が参加予定でしたが、新型コロナウイルス感染再拡大により開催延期となりました。

(3) 地域政策の推進 - 「生活クラブ安心支援システム」

①地域への情報発信とネットワークづくり

- ・「認知症 SOS ネットワーク模擬訓練」については、感染防止対策とこれまでにない新たな取組みという視点で、朝日新聞社「認知症フレンドリー講座」を活用し、11 月 21 日（日）に「体験型 認知症講座」（後援：西東京市、西東京市社会福祉協議会、西東京・生活クラブ運動グループ地域協議会）を開催し、地域の方、新卒採用予定者含め 26 名が参加しました。
- ・「第 3 回地域防災訓練 in 悠遊」を 3 月 6 日（日）に開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染の拡大状況が見通せないため、中止としました。

②新たなしきみの開発

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響で地域活動について展開を全面的に中止しました。2022 年度に向けて、1 月以降世田谷拠点・中野拠点での認知症カフェの取組みの準備を進めます。運営推進会議・介護医療連携推進会議についても 1 月以降再開できるように予定しましたが、新型コロナウイルス感染再拡大により資料配布対応を継続しました。
- ・コミュニティレストラン「木・々」との連携においては、泉町地域包括支援センターが毎月第 1・3 水曜日に「ケアラーズカフェ」をコロナ禍でも継続開催し、情報の受発信の場として定着しています。

(4) 事業開発

- ・高齢者福祉分野以外での事業展開については、既存事業の立て直しと安定化を優先し、当面着手しません。
- ・NPO 法人 VIVID には統括責任者が理事として参加しています。

2. 法人運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・安定的な職員配置をベースに中長期的な人材育成をめざしていますが、断続的な離職による欠員を補充することが優先課題となっているのが実情です。
- ・2022 年度の離職率（年度末予測）は 23.5%（43 名/常勤 16 名・非常勤 27 名）と前年同期比で▲0.1%（+1 名）とほぼ同じ水準となりました。主な内訳では、病気・けが、家庭の事情、転居、定年等やむを得ない理由が 16 名（37.2%）ですが、職場の人間関係や職場に馴染めない等の理由 18 名（41.9%）あり、良い職場環境づくりに向けて、法人全体で意識的、主体的な取組みを進めることが課題です。また、1 年以内の短期離職 14 名で

あり、採用時の見極めの精度を高め、ミスマッチを回避することが課題です。

- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所として、公表通知書の事業所掲示、名刺へのロゴ印刷など宣言マークを活用中です。

①法人の方針の共有

- ・全事業所 4 月職員会議において、2021 年度事業活動・運営方針の説明を行いました。

②新卒採用

- ・専門学校への求人案内配信、これまでお付き合いのあった大学ゼミのご縁をきっかけに、2 名の新卒採用が決定しました。内、1 名はグループホームいづみで 2021 年 7 月より週 1 日勤務で就業し、仕事の内容や法人理念、職場環境などを理解した上で入職となりました。
- ・福祉事業連携部会のつながりでは、社会福祉法人生活クラブ出展の就職説明会に来場した都内就業希望者の紹介を得ましたが、採用にはつながりませんでした。

③中途採用

- ・中途採用については、欠員が生じた事業所の補充を目的に隨時対応しています。現在、ハローワーク、engage（法人ホームページの中途採用からリンク）、ジョブメドレーでの求人を展開中です。内、ハローワーク経由を含めた自己応募、リファラル採用、engage による採用が 51 名中 31 名と、経費をかけない採用が全体の 60.8%（前年度 42.9%）となっており、これまでと大きく異なる改善点といえます。その一方で、採用に係る経費は極力削減を目指すものの、欠員補充への対応が急務であることから、人材紹介、派遣の活用をせざるを得ない現状もあり、下半期に増加しました。「介護ワーキングケアサービス」の活用に向けて調査を進め、3 月よりグループホームいづみ、グループホームえごたで実施しました。グループホームえごたでは 1 名（1 日のみ）の勤務につながりました。リファラル採用については、改めて給与規程を改正し位置づけます。
- ・「令和 3 年度東京都介護職員就業促進事業」に応募し、受託となりました。介護職員初任者研修資格者を採用し、6 カ月の有期雇用期間中に実務者研修資格取得を支援するしくみで、デイサービスいづみで 1 名採用しました。1 月での契約満了後は無期雇用に転換しました。また、同事業の枠組みでの「職場体験事業」もデイサービスいづみで 12 月末に 1 名受け入れました。
- ・生活クラブ生協・東京の全組合員への求人チラシ配布（10 月）、各地の生活クラブ運動グループ・地域協議会ニュースでの求人情報を通して、2 名入職（問い合わせは 4 名）となりました。
- ・職員紹介制度では、4 名（常勤 2 名、非常勤 2 名）が入職となりましたが、前年（6 名）に比べて減少傾向です。

④障害者雇用の推進

- ・障害者雇用実績は年度末時点で 6 人の雇用（実人数 4 人）と、法定雇用率は満たしています。当事者の意向、事業所の状況を総合的に判断し、就業時間の拡大などに対応しています。引き続き、定着を図ることが課題です。

⑤研修の実施

- ・体系的総合的な職員教育のしくみづくりは未着手です。下半期、次世代育成をテーマとした「ステップアップ研修」を2022年度より実施できるよう、顧問社会保険労務士と協議・決定しました。
- ・職員の入職後の対応として、フォローフォローアップ研修、1年次研修は年間計画に基づいて実施中です。感染対策の兼ね合いから参加人数の上限の制限や、事業所のシフト調整の面から、適切な時期の受講がままならない状況となっています。事業所交換研修は計画できていません。
- ・「生活クラブ10の基本ケア」については、入職後の社会福祉法人協同福祉会発行の「人間力回復」の読後レポート提出を再度確認・実行したほか、「新規採用者研修」での概要説明を行いました。「介護技術リーダー研修」として各拠点2名限定で6月より開催し、1ヶ月まで計6回開催しました。悠遊の介護の理念・技術の基本となるものなので、各拠点単位・事業所単位で指導できる人材を早期育成が課題です。
- ・東京都社会福祉協議会が行う研修では、東京都認知症介護研修は、新型コロナウイルス感染拡大の影響をもろに受け、基礎研修のべ7名申込中2名受講（講座中止）、実践者研修のべ18名申込中1名受講（修了）、実践リーダー研修1名申込（2022年度受講）、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修2名申込中2名受講（修了）、認知症対応型サービス管理者研修2名申込中2名受講（1名修了、1名辞退）という結果でした。基礎研修・実践者研修を中心に未受講者を明らかにし引き続き積極的な受講を働きかけることが課題です。
- ・法定研修は計画的な実施に向け、「介護職員向け研修素材集」の活用を再確認することが必要です。
- ・外部研修では、業務スキルアップ、事業強化、医療・看護、雇用管理などのテーマに接遇、ケアマネジメント、介護予防、チームケア、依存症、医療・看護などをテーマとした外部研修に、8事業所のべ35名が参加しました。
- ・専門研修を通しての各種加算の取得にはつながっていません。
- ・顧問社会保険労務士を講師に管理者研修を開催しました。4月～8月、10月の計7回で管理概論、労働法規、コミュニケーション、組織・チーム、問題の扱い方を学ぶ。宿題に対する講師のフィードバックもあり、自分を見つめ直す機会となり、ポジティブな姿勢でよい影響を波及させることの重要性を学ぶことができました。
- ・「介護プロフェッショナル段位制度」を法人内に導入するにあたり、グループホームいづみ・えごたでアセッサー講習を各2名受講修了しました。人員体制のひっ迫状況があり、年度内にレベル段位4の輩出はできませんでした。2022年度にはアセッサー講習受講、レベル認定者の輩出をさらに広げていくことが課題です。
- ・「令和3年度人材育成促進支援事業」（東京都補助金）として、管理者研修・介護技術リーダー研修の講師料、アセッサー講習・小規模多機能の赤字脱却セミナーの受講費用を申請しました。

⑥積極的な人事ローテーションによる能力開発と職場の活性化推進

- ・12月に集約したキャリアアップシートを参考に、拠点間人事異動、拠点内事業所間の人事異動を積極的に行いました。引き続き、事業所の活性化と新たな人材育成につなげることが課題です。

⑦人事考課のしくみの活用

- ・2020年度に改定した仕組みに基づいて対応しました。面接での対話は定着してきており、有効といえます。人事評価シートの運用では、S評価からD評価の5段階評価で、B評価の範囲が広く、適正な評価としては課題があるため、2月管理者会議において、2022年度より一部修正することを確認しました。

(2) 労務管理

①魅力ある職場環境づくり

- ・「働きやすい」と「働きがいがある」を両立させて、悠遊の各事業所が魅力ある職場となることを目指していますが、残念ながら一部の事業所においては職場内での人間関係に課題があるのが現状です。互いの疑心暗鬼を生み出し、組織のパフォーマンスを落とす最大の原因である、「本人がいないところで悪口を言わない」というごく当たり前のことを見一人一人の職員が肝に銘じて行動することが必要です。管理者研修で学んだ「ストローク」（相手の存在・価値・行動を認めていることを伝える行動や働きかけ）を増やし、「ディスカウント」（相手や自分の存在・価値・行動を値引くこと）を減らすことを、一人一人の行動とし、職場の風土・文化へと高めていくことが課題です。
- ・12月1日付で「社会福祉法人悠遊はあらゆるハラスメントを許しません!!」を発信しました。ハラスメントの専用メール窓口を新設しました。

②法令に基づく対応推進

- ・顧問社会保険労務士と月1回の定期懇談を行い、労務管理上の課題解決に向けた検討を行いました。
- ・残念ながら発生した職場内トラブルについては、顧問の社会保険労務士や弁護士との相談も交え、双方から事情を聞き取る対応を行い、解決に向けての対応を実施しました。

③労働環境の整備

- ・10月からの東京都最低賃金の改定を踏まえ、今後の当面の改定にも対応できるように、非常勤職員給与規程を改定しました。
- ・雇用促進の各種助成金については未対応です。
- ・産業医出席による労働衛生委員会を月次で定例開催しました。新型コロナウイルス感染症対策や、職員の健康管理の促進に向けての助言をいただきました。メンタル不調の職員の個別面談の対応を依頼し、実施しました。

④年末調整に關わる控除申告書の電子化推進

- ・年末調整に關わるPCやスマホでの控除申告が全体の約50%に増えましたが、入力内容の精度に課題があります。次年度以降、給与ソフトとの連動を図るなどのしくみを整えるな

ど、本部によるサポートを含めてさらなる推進を図ることが課題です。

(3) 法令遵守

- ・「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」は定められた期間において対応を完了しました。
- ・「福祉サービス第三者評価」はNPO法人メイアイヘルプユーに委託し、グループホームちとせ、小規模多機能ホームみんなんち、グループホームえごたの3事業所で受審しました。評価点を自らの強みとして共有すると共に、指摘事項については真摯に受け止め、改善につなげていくことが課題です。また、小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家、24時間ホームケアえごたについては、それぞれ運営推進会議や介護・医療連携推進会議におけるサービス評価を実施しました。
- ・権利擁護・虐待の防止は、法人新規採用者研修や、各事業所での研修などを通して取り組みました。「虐待の芽チェックリスト」や「介護職員向け研修素材集」の活用による法定研修の確実な実施が課題です。東京都主催の「人権研修Ⅱ」には管理者1名が参加しました。また、事業所別「虐待防止指針」の整備を行いました。
- ・法令を遵守した法人運営を行いました。コロナ禍における理事会、評議員会開催にあたり、オンラインによる会議という新たな取組みにおいても法令に基づき適正な手続きによる運営を行いました。期中に理事1名がご逝去されました。定数は満たしておりますが、次年度の補充に向けて準備を進めました。

(4) 危機管理対策

①法的対応への未然の備え

- ・顧問弁護士への相談案件が2件ありました。個別労働紛争への対応は解決し、利用者家族対応について継続案件となっています。

②介護事故予防及び不測時の対応

- ・事故対応・苦情処理第三者委員会を2回(6月、12月)、オンライン併用で開催しました。各管理者によってまとめられた期中の事業所別の事故・苦情について分析し、共通課題を確認する討議を実施しました。上半期・下半期とも転倒・転落と服薬ミスが全体の事故の約3分の1を占める状況です。転倒・転落は下半期に減少しましたが、服薬ミスが事故件数のトップとなり、利用者の生命に直結するため改善に向けて大きな課題と言えます。
- ・幸い苦情につながる重大事故の案件はありませんでした。
- ・送迎等での車両事故は5件発生(自損3・物損2 / デイサービスいずみ、デイサービス悠花、小規模多機能ホームみんなんち2、グループホームえごた)と昨年の12件から大きく減少しました。しかし、自動車保険による修理・補償額は約141万円に上り、次年度の保険料に影響しています。法人・事業所の看板を背負って、地域の生活道路を通行しているという緊張感を持った運行管理が継続課題です。

③防災訓練

- ・災害対策では、デイサービスいすみ、グループホームいすみでは事業所別に訓練を定期的に開催しました。
- ・小規模社会福祉施設防火実務講習会を、年 2 回開催する総合防災訓練の一つとして位置づけ、11 月に 3 抱点で開催しました。夜勤時の不測の事態に複数の事業所が連携して対応するための訓練として実施し、事業所としての取組みの優先順位も高まりました。

④事業継続計画（BCP）策定

- ・大規模災害に対応する業態別 BCP として、入居型・訪問型・居宅介護支援・包括型は完成し、事業所内で討議中です。通所型、小規模多機能型の計画は作成中です。また、感染症対策編の整理が課題です。
- ・準備が完了した事業所より、委員会の設置、計画に基づく訓練の実施、計画の定期的な見直しを進めることができます。

⑤回転備蓄

- ・グループホームいすみ、グループホームちとせにおいては 1 週間、グループホームえごたでは 3 日分の食料を想定し、非常食セットや長期保存が可能な缶詰・食品類の備蓄をし、消費期限を確認しながら、防災訓練に合わせて回転備蓄を実施しました。
- ・BCP に基づき計画的な管理を進めることができます。
- ・新型コロナウイルス感染対策としてマスク、防護服、ディスポ、消毒用アルコールについて、行政からの配布分や補助金を活用した備蓄を進めています。

⑥大規模修繕への備え

- ・補助金を原資とした大規模修繕計画について検討することが課題です。

（5）関連団体との連携

①悠遊をささえる会との連携

- ・広報紙「ゆう＆愛」が発行（5 月、12 月）されました。
- ・コロナ禍の下での会員への情報発信が課題です。

②地域の団体との関係性拡大

- ・3 抱点共に新型コロナウイルス感染拡大の影響による地域交流の展開は控えています。世田谷・中野の地域交流スペースの地域の方々への貸出しも中断しています。
- ・グループホームいすみでは単発的ですが、地域の保育園との交流や、生活クラブ運動グループからの声掛けによるサツマイモの収穫を実施しました。

③ワーカーズ結女、えん千歳台の連携

- ・企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女とはデイサービスいすみ・悠花との食事会議を隔月開催し、食事提供に係るそれぞれの課題解決に向けた調整を行いました。
- ・NPO・ACT ワーカーズえん千歳台とは未実施です。

④生活クラブ運動グループとの連携

- ・生活クラブ生協との協議を行い、追加融資を実現すると共に、社会福祉法人悠遊の事業強化に向けて、東京及び各ブロック単協との連携を強化していくことを確認しました。

- ・西東京、世田谷、中野のそれぞれの生活クラブ運動グループ地域協議会に参加しました。法人の事業強化に向けた情報共有と対策について意見交換を行うことができました。
- ・12月「知っておきたい か・い・ごのこと～歳をとっても地域で生き生き暮らすために～」（多摩きた生活クラブ主催）、1月「介護が必要になる前に知っておこう」（まちなかの主催、地域協議会協賛）に鈴木理事長が講師として参加しました。
- ・生活クラブ運動グループ・インクルーシブ事業連合に参加しました。2021年度介護報酬改定を見据えた「介護保険プロジェクト」を構成し、政策提案を展開中です。
- ・「福祉事業連携部会」に参加し、生活クラブ風の村、いきいき福祉会、生活クラブ共済連との連携を図りました。「生活クラブ10の基本ケア」をケアの基軸とした各事業所での実践や食を強みとした事業展開の深化に向けた情報交換を行いました。マイクロラーニングの活用促進が課題です。

⑤西東京市社会福祉法人連絡会

- ・「西東京市社会福祉法人連絡会」に参加しました。新型コロナウイルス感染拡大により総会も書面議決となり、活動が大幅に縮小されています。「人材確保・育成分科会」に法人本部より参加しました。
- ・2月9日開催の「福祉のしごと相談・面接会」に出展予定でしたが、新型コロナウイルス感染再拡大により開催中止となりました。
- ・共同企画として「フードドライブ」（7月と1月）参加しました。協力の層を広げるための呼びかけが課題です。

⑥全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・理事長が同会監事を担当しています。定例会はリモートで開催され、毎回参加しています。
- ・8~10月に3回連続開催の「リモート経営セミナー」に理事・管理者をはじめ10名が参加しました。2024年度の医療・介護報酬同時改定を見据えた経営戦略が主たるテーマでした。
- ・2月12日リモート講座「安心システム講座」（コロナ禍でも安心を届けるしくみづくり）に9名が参加しました。

以上