

社会福祉法人悠遊 2023 年度法人事業活動・運営報告

はじめに

2022 年 2 月のロシアによるウクライナ侵攻をきっかけとした食料品、燃料をはじめとした物価高騰。大企業を中心とする人材確保に向けた人件費引上げが加わり、あらゆる生活財の値上げが継続しています。特に人件費を大幅に上げることができない中小の企業で働く人たちにとって、人件費上昇よりも社会保険料の上昇や物価高騰により可処分所得が減少することで、家計がひっ迫し、貯蓄はあろか日々の生活に困る状況が広がっています。特にひとり親家庭の人、病気による就労困難な人、コロナ禍で職を失った人、そして高齢者が生活困窮に追い込まれる傾向にあるといわれ、「持てる者」と「持たざる者」との格差が今後もますます広がることが懸念されます。また、これらのことを「自己責任」と片付け、一線を画してしまうことは許されません。

2030 年には東京都の世帯の 14.2%（7 世帯中 1 世帯）が独居高齢者世帯になり、都内の認知症高齢者の数も 57 万人（高齢者の 17.1%）となるという予測があります。先の生活困窮の課題と重ね合わせると、このままでは、必要な介護サービスも受けることができない高齢者が地域に埋もれてしまうことが考えられます。私たちは社会福祉法人として、そのような高齢者の方々に直接対応すると共に、そのような人たちを取り残さない、放っておかない地域社会にしないための取り組みが求められます。

その一方で、介護業界においては、2025 年には介護職員は 37.7 万人不足すると予測される中、DX 化や ICT 化が進み、少数精鋭での効率的な運営を進めることが標準化されます。悠遊として、業務改善による効率化は追求しつつも、仕事を「作業」にするのではなく、「自立支援」に基づく、ご利用者の生活の質の向上をはかる取り組みを進めていくことが必要です。

悠遊は経営的には厳しい状況が続き、この 1～2 年が経営改善に向けての正念場となりますが、事業収支の改善と共に、現在、そして今後予測される社会的な課題の解決をめざしてしっかりと向き合い、事業課題として取り組んでいきたいと思えます。

1. 経営基盤の確立に向けた事業収支の改善

（1）事業の全体状況

- ・法人全体の 2023 年度決算において、サービス活動収益計 6 億 9,271 万円（前年比▲3,397 万円）、サービス活動費用計 7 億 7,659 万円（前年比▲2,161 万円）、サービス活動増減差額▲8,388 万円（前年比▲1,281 万円）、当期活動増減差額▲8,295 万円（前年比▲1,216 万円）となりました。
- ・西東京拠点は、サービス活動収益計 3 億 4,837 万円（前年比▲1,292 万円）、サービス活動費用計 3 億 7,805 万円（前年比+849 万円）、サービス活動増減差額▲2,968 万円（前年比▲2,141 万円）。介護保険収入の当初予算比では、デイサービスいずみ 84.7%、訪問サービスいずみ 90.1%、支援サービスいずみ 102.6%、グループホームいずみ 99.0%、デイサービス悠花 82.7%、5 事業所合計で 91.8%です。
- ・世田谷拠点は、サービス活動収益計 1 億 8,805 万円（前年比+42 万円）、サービス活動費用計 2 億 559 万円（前年比▲108 万円）、サービス活動増減差額▲1,753 万円（前年比+150 万円）。介護保

除収入の当初予算比では、グループホームちとせ 101.2%、小規模多機能ホームみんなんち 66.8%、支援サービスちとせ 114.5%、3 事業所合計で 87.3%です。

- ・中野拠点のサービス活動収益計 1 億 5,522 万円（前年比▲2,119 万円）、サービス活動費用計 1 億 9,152 万円（前年比▲2,856 万円）、サービス活動増減差額▲3,630 万円（前年比+739 万円）。介護保険収入の当初予算比では、グループホームえごた 103.0%、小規模多機能ホームえごたの家 56.4%、12 月で事業休止とした 24 時間ホームケアえごた 32.6%、夜間ホームケアえごた 53.5%、4 事業所合計で 83.2%です。
- ・デイサービスいずみは 2020 年 2 月にデイサービス悠花を併設して以降、定員を 30 名に変更しましたが、登録人に対して体調不良やショートステイの利用などによる休みも多く、年間平均での 1 日当たりの利用人数は 21.18 名（当初予算 24.73 名）となりました。中期計画策定チーム会議と西東京拠点事業対策会議で対策を討議し、生活相談員の配置を強化すると共に、入浴専門の介護職員の配置によるニーズが高い入浴の午後対応も再開し、新規登録者を増やすため居宅介護支援事業所への営業を強化することで新規契約につながってきています。その流れを止めずに加速させることが課題です。
- ・小規模多機能ホームの年度末登録実績は、小規模多機能ホームみんなんち 15 名、小規模多機能ホームえごたの家 11 名となっています。居宅介護支援事業所と病院の退院支援部門への営業を継続し利用者登録はそれぞれ 9 名・12 名と増えていますが、入所等での終了もそれぞれ 10 名・13 名も多く、登録数は実質マイナスとなっています。3 月に実施した社会福祉法人生活クラブ「小規模多機能ハウスなつらば」（八街市）の視察は、事業所における経営管理、地域活動の展開、職場運営において示唆に富む大きなヒントをいただくことができました。小規模多機能型居宅介護の特徴である住み慣れた自宅で最期まで暮らすことを実践するために、医療ニーズがある方への対応や看取りの体制も含めた改革が必要です。そのためにも、2024 年度には後述する「一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構」（以下、コープ福祉機構）の支援も受け、職員研修、業務改善に取り組む予定です。その他、訪問医療マッサージと連携（在宅でも通いでも切れ目なく機能訓練）しました。まだ利用人数は限られていますがご本人・家族の評価は高く、事業所の特徴として強みにしていくことが課題です。また、今後、行政を巻き込んで医療連携をテーマに学習会を企画し、病院との関係性を高めることが必要です。
- ・24 時間ホームケアえごた、夜間ホームケアえごたについては、職員体制を確保することと、それに伴う利用登録の拡大の見通しが困難となり 12 月 1 日をもって事業休止としました。
- ・西東京と世田谷に拠点長を配置し、経営会議に参加するようにしました。それぞれ介護現場での仕事との兼ね合いもあり、実際にマネジメント業務までには至っていません。西東京拠点では各事業所の職員会議等に極力出席して実情の把握をし、出された問題点について経営会議に提案し、現場と経営層との風通しが良くなるよう努めました。今後、法人本部と連携して、事業所のマネジメントまで関与の領域を広げていくことが課題です。

（２）「2023 年度～2025 年度中期計画（経営基盤再構築計画）」の策定

- ・「第 3 次長期計画（2020 年度～2024 年度）」では「2020～2021 年度の 2 年間で、中野拠点を含めた既存事業の安定化を図ります。以降、2022 年～2024 年度には、法人全体で当期資金収支差額率 3%以上の確保を図ります。」と計画しましたが、2018 年度以降赤字決算が続いている状況に対し

て、生活クラブ生協や福祉医療機構からの長期運営資金の借入れ、その他積立金の取り崩しなどの対応を進めてきましたが、事業収支の抜本的な改善を図ることができなかつたため、経営資金の調達に危ぶまれる状態となりました。そのため、2023年6月より各事業所の管理者をメンバーとして「中期計画策定プロジェクト」を設置し、10月まで5回の会議、理事・監事・評議員・管理者による「政策会議」（11月1日）での議論を経て、12月評議員会にて「2023年度～2025年度中期計画（経営基盤再構築計画）」を決定しました。あわせて、生活クラブ生協との協議を重ね、生活クラブ生協に長期経営資金の融資を申し入れ、2024年1月の同生協理事会での審議により融資が決定しました。経営基盤再構築計画を踏まえ、5つの重点事業所の収支改善に向けた取組みを推進し、少しずつ改善の兆しが生まれています。2024年度の収支改善に向けて継続的かつ加速度を高めた取組みを進めることが課題です。

（３）その他

- ・拠点ごとに事業所の課題解決や事業間連携を目的に事業対策会議を設置することとし、西東京は先行しデイサービスの事業を高めることを目的に議論し対策をすすめました。
- ・拠点内での事業所間兼任体制を推進するため、介護職で介護福祉士資格の常勤職員新規採用者は同一建物の他の事業所と兼任することを条件として募集しました。現在、2名が対象ですが、最初の配属先での仕事の習得を踏まえ、順次他の事業所での勤務を開始できるように進めます。
- ・残業削減目標を設定し、事業所毎に残業内容の把握と削減に努めました。人員不足の事業所では残業が発生するため、人件費率65～70%を目標値とし、常勤換算職員配置人数を事業種ごとに決め、この目標に近づけることが重要です。
- ・人件費以外に各事業所も経費削減に努めました。消耗品の発注においては、在庫と経費の管理を徹底することが課題です。水道光熱費については、燃料費や物価上昇、夏場の猛暑等の影響もあり、金額ベースでは高まっていますが、使用量についても前年比を若干上回っており、水道、ガス、電気のさらなる節約への意識を事業所単位で高めることが必要です。
- ・主な資金調達としては、その他積立金の取り崩し1,500万円、直接寄付が67.7万円、生活クラブ生協組合員からの悠遊『応援』カンパが635.8万円、生活クラブ生協からの融資が1億円でした。
- ・当期資金収支差額を事業所・月単位で出し、管理者会議で月次点検を行いました。次年度以降の予算計画で支出も管理者を中心に作成することとしました。
- ・「2023年度～2025年度中期計画（経営基盤再構築計画）」の策定を踏まえ、3社福と生活クラブ生協・東京を交えた会議を開催し、意見を頂きました。2024年度は生活クラブ共済連の福祉事業推進会議に位置づく、「福祉事業連携部会」として年2回以上の会議・情報交換会を実施することとしました。
- ・期中に「コープ福祉機構」に加入しました。法人経営全般についての助言をいただくと共に、同機構で開催している研修への参加、小規模多機能ホームの成功事例の共有と事業収支改善に向けた具体的な展開の他、同機構で展開している「生協10の基本ケア」を共有し、職員内でのさらなる浸透や地域学習会につなげていくことが課題です。

2. 「生活クラブ安心システム」の推進

（１）「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

- ・法人主催の「介護技術リーダー研修」を６～１１月の計５回開催し、受講者１１名中７名が修了しました。研修修了者に対する課題及びインセンティブの設定を検討することと、事業所内で「生活クラブ１０の基本ケア」を具体的に展開するための組み立てを補強することが課題です。また、「新規採用者研修」においても、「生活クラブ１０の基本ケア」の導入部を確認することができました。新規採用者に課題図書「人間力回復」を読んでレポートを提出してもらう対応が徹底できておらず、改善を図ります。
- ・LIFEについては、２０２４年度に向けて、これまで取り組めていなかったデイサービスいずみ、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での算定に向けた準備を完了しました。

（２）「生活クラブ安心支援システム」の推進

①地域への情報発信

- ・西東京拠点では、ボランティア登録更新をすすめ、事業所への訪問を積極的に促すと共に、グループホームいずみでは保育園（アスク保育園、生活クラブ保育園ぼむ）、保谷小学校、JAミニデイサービス、尉殿神社例大祭、グループホームいずみ納涼祭、菜の花プロジェクトの収穫体験など、地域との交流をすすめました。グループホームいずみ納涼祭に関しては、開催規模などが大きくなってきており、グループホーム単体での開催ではなく、２０２４年度以降、西東京拠点行事として取り組む予定です。その他、デイサービスいずみでは教職員免許法の特例による社会福祉施設介護等体験事業（９人）、生活クラブ生協を通じたインターンシップ（５人）の受け入れの他、西東京市内の３中学校より６人の職場体験を受け入れました。若い世代が一定期間デイサービスでご利用者と交流することで、ご利用者にとっても変化や刺激のある機会をつくることができました。
- ・世田谷拠点では、保育園（生活クラブ保育園ぼむ砦）、生活クラブ・ケアセンター世田谷秋祭りなど、地域との交流をすすめました。また、職員のつながりによるボランティアによるフラダンスやマジック企画で事業所を超えた利用者の交流も行いました。その他、コンサルチームとの共催による「こみゅさぼ」の展開により、生活クラブ生協の地域の組合員の参加などにもつながっています。今後、フットケア、スマホ教室を中心に展開予定です。
- ・中野拠点では、小規模多機能ホームえごたの家で新規に取り組んだ「スケッター」を通して、清掃、ネイルケア、音楽等での有償ボランティアの参加がはじまり、お互いにとって満足度の高い成果につながっています。今後、近隣の幼稚園との交流や公民館企画への参加の他、地域交流スペースを活用した生活クラブ生協の企画と連携した事業所見学・説明などを計画します。
- ・ホームページを１１月にリニューアルし、２０２３年２月に開設したInstagramでも事業所の日常を積極的に発信しています。活用度合に事業所間の差があることが課題です。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

１）生活クラブ運動グループとの連携

- ・生活クラブ×悠遊・ローカルSDGS運営推進会議を通して、生活クラブ生協ブロック単協と連携し、拠点があるまち（※生活クラブの組織単位）に悠遊の求人を含む広報や企画を一緒に行いました。経営再建に向けた検討プロジェクトを設置・開催し、悠遊の今後の事業対策を討議し、長期運

営資金の融資を生活クラブ生協理事会に提案し、承認されました。

- ・生活クラブ生協・東京は悠遊 30 周年記念企画を共催していただき、11 月 19 日に生活クラブ館で開催し、生活クラブ生協の組合員・職員、悠遊のご利用者 48 名が参加されました。当日は、ご来賓や、各ブロックの組合員リーダーの皆さんより応援メッセージをいただくと共に、映画「オレンジ・ランプ」上映により、認知症に対する理解・共感を広げる機会となりました。今後、生活クラブ生協の組合員を対象とした「生活クラブ 10 の基本ケア学習会」企画を提案しているので、詳細プログラムの立案と実行が課題です。
- ・各拠点別では以下の見学や学習会などへの対応、企画への参加を行いました。今後、生活クラブ生協の地域の組合員との連携をさらに強化することが課題です。

【西東京拠点】

6 月 10 日生活クラブ生協新人研修での説明・見学

7 月 21 日生活クラブ北海道の視察受け入れ

8 月 27 日グループホームいずみ納涼祭で、多摩きた生活クラブの展示即売（キャラバン）との連携

11 月 10 日アジア姉妹会議として、韓国と台湾の生協組合視察受け入れ

1 月 28 日多摩きた生活クラブ働き方説明会参加

2 月 19 日多摩きた生活クラブまちづくり委員会主催の見学会受け入れ

【世田谷拠点】

10 月 20 日韓国・ドゥレ生協見学受け入れ

10 月 21 日生活クラブ・ケアセンター世田谷祭り

10 月 21 日世田谷地域協議会働き方説明会「Enjoy Job」参加

10 月 31 日生活クラブ保育園ぼむ砦との交流

その他、地域交流スペースゆうゆうで SCA コンサルと共催による地域サロン「こみゅさぼ」を企画し、まち・きぬた組合員をはじめとした地域の皆さんの参加につながってきています。

【中野拠点】

1 月 28 日まちなかの主催「えごたいえマルシェ」に参加

2 月 8 日、3 月 12 日にまちなかの「官足法」企画で、参加者に小規模多機能ホームの説明と安心ケアセンター・悠遊えごた見学案内。

その他、北東京生活クラブの協力により、10 月、11 月にまちなかのに求人及び事業紹介のチラシを配布しました。

2) 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の人材確保・育成活動分科会と地域公益活動分科会に参加しました。前者の分科会では新任職員向け交流研修会に 4 名参加し、コミュニケーション、ストレスとの向き合い方のテーマでの講義・グループ討議に参加しました。また、後者の分科会では、11 月に谷戸いこいの森公園での「第 20 回西東京市民まつり」に参加し連絡会の活動のアピールを行いました。
- ・同連絡会主催で例年 7 月と 1 月に開催している「フードドライブ」（家庭に眠っている食品を持ち寄り、「こども食堂」や「中学校放課後カフェ」の他、食の支援が必要な方に寄付し、食材として

有効活用するしくみ)に参加し、地域貢献活動をすすめました。

3) 各行政区内事業者連絡会への積極的な参加

- ・各行政区のグループホーム、小規模多機能ホームの事業者連絡会に参加し、同じ地域での事業状況について情報交換を行いました。中野区介護サービス事業者連絡会の小規模多機能型居宅介護部会では事業推進に関して中野区に対する要望書をまとめ、連絡会として中野区に提出しました。

4) 全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・全国地域包括ケアシステム連絡会に継続して参加していますが、今年度はリモート経営セミナー等の企画には優先順位の判断から参加しませんでした。

5) 「企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女」との連携

- ・デイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみへの食事の提供を委託している企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女（以下、結女）と定期的に協議会を行うこととしました。4月からデイサービスいずみとデイサービス悠花の食事代、1月からグループホームいずみの惣菜代を値上げし、デイサービスは1日30食を最低ロットとし、月単位でマイナスが生じた場合は法人で補填することにしました。
- ・結女が西東京市から受託しているお弁当配達と悠遊の送迎している車両とドライバーの有効活用等、協議会を通して連携を図れるか検討します。

6) 「悠遊をささえる会との連携

- ・後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」の会報「ゆう&愛」の発行、会員拡大・管理を共に行いました。今年度、同会より20万円の寄付をいただきました。

3. 組織運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・入職者38人（常勤7人・非常勤31人）、離職者49人（常勤24人・非常勤25人で年間離職率は25.8%です。常勤職員の退職が多く、常勤比率が期首の40.5%から34.2%に低下しました。全体の主な離職理由は病気・けが、仕事・職場への不安・不満、家庭の事情です。
- ・求人は紹介業者を使わず、ハローワーク、engage、ジョブメドレーを中心にすすめました。
- ・グループホームちとせ・えごたでは特定技能実習生をベトナムから各2名を8月に受け入れる予定でしたが、東京出入国在留管理庁の書類審査が停滞した影響で大幅に遅れ、グループホームえごたで3月14日に2名の配属となりました。グループホームちとせに配属予定の2名はいずれも辞退となり、面接からの振り出しに戻りました。
- ・「サンキューカード」は定着に至らず、一部の事業所以外終了しました。
- ・兼任の事例は職員の体制が落ち着かず2名にとどまりました。その後、事業所休止などに伴い、現在兼任の実態はありません。今後、仕事の内容を限定した兼任のあり方も検討し、職員に積極的に働きかけ、スキルアップと処遇のバランスを取った対応を進めることが課題です。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」を全事業所で更新しました。

①新卒採用

- ・新卒採用は1名で小規模多機能ホームえごたの家非常勤看護師として配属しました。
- ・新卒採用について大学や専門学校等への働きかけを含め、法人本部における体制と仕事の優先順位

の兼ね合いもあり計画的に取り組むことができませんでした。

②中途採用

- ・人材確保が年々厳しくなっており、やむを得ず派遣介護士の配置をせざるを得ない状況です。
- ・人材紹介は派遣介護士の直接雇用 1 名のみの活用で、その他有料求人媒体の活用による 8 名の採用で採用経費は 320 万円（2022 年度は 1,547 万円）に削減しました。ハローワーク、無料求人サイト、リファラル採用は 29 名で新規採用の 76.3%を占めています。
- ・「介護職員就業促進事業」は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で各 2 名までの採用を計画しましたが、いずれも応募につながりませんでした。一方、「職場体験事業・介護職員資格取得支援事業」では、「デイサービスいずみ」「訪問サービスいずみ」「グループホームいずみ」「デイサービス悠花」「グループホームちとせ」「グループホームえごた」の 6 事業所で応募し、いずれの事業所でも体験者の受入れ（9 人・のべ 12 回）を行い、そのうち 1 名が訪問サービスいずみでの新規採用につながりました。また、期中に東京都からの新たな提案として、「TOKYO かいごチャレンジインターンシップ事業」にも上記同様の事業所で応募し、16 名の体験者の受入れにつながっています。2024 年度はそれら 2 つの事業が統合され、「かいごチャレンジ職場体験事業」となります。

③障害者雇用の推進

- ・障害者雇用については 4 名（実人数 3 名）の雇用を継続して進め、雇用調整助成金の受給もできています。

④研修の実施

- ・新規採用者の対応において、日常的なサポート対応や研修受講は一定できています。事業所交換研修は実施できていません。
- ・新規採用者研修は年 4 回開催し計 18 名が受講、フォローアップ研修は年 2 回（2 回は開催中止）開催し計 12 名が受講しました。
- ・顧問社労士を講師としたステップアップ研修は計 11 名が受講登録しましたが、事業所の人員体制のひっ迫や退職により全 5 回を受講修了した職員は 8 名にとどまりました。
- ・介護技術リーダー研修についても計 11 名が受講登録しましたが、上記同様、事業所の人員体制のひっ迫により全 5 回を受講修了（講座のビデオ視聴による受講含む）した職員は 7 名にとどまりました。各事業所でのフィードバックについては事業所により大きな差があり、事業所での展開方法を含めて研修内容とすることと、受講修了者に対するインセンティブの設定を検討することが課題です。
- ・「介護プロフェッショナル段位制度」で 2022 年度に 4 名のアセッサーを輩出しましたが、組み立てが不十分でレベル段位の取得ができていません。給与規程の見直しを含めて、再度仕切り直しを行います。
- ・東京都社会福祉協議会の各種研修への参加はありませんでした。年間計画に基づいて個別職員の研修受講計画を立てることが必要です。
- ・東京都認知症介護研修では、基礎研修 1 名、実践者研修 3 名、実践リーダー研修 1 名が修了しました。基礎研修については 2024 年 4 月以降、無資格の介護職員の受講修了が必須要件となることから対象者の計画的な受講が課題です。また、上位加算の算定に向けて、必須となる資格者の配置

を計画的に進めることも課題です。

- ・法定研修については各事業所での年間計画に基づいて実施しました。

⑤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

- ・キャリアアップシートの集約により、本人の配属や兼任、資格取得に関する意向を確認しました。個別対応を必要に応じて進め、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。

⑥人事考課のしくみの活用

- ・人事考課面談を有効なものとするための人事評価シートの見直しが課題です。また、管理者については、「管理職の役割・仕事」に基づいて別途評価のしくみを準備することが課題です。

（２）労務管理

①すべてのハラスメントの根絶

- ・日常的に職員同士のコミュニケーションを円滑に行い、互いに高め合う関係性をつくりあげることを目指していますが、一部の事業所では不適切な言動や態度により円滑なコミュニケーションや関係性の構築に課題が生じている事例があります。
- ・職員間のみならずご利用者・家族からのハラスメントとしての申立てがあった場合は厳正に対処する姿勢で臨みましたが、直接法人窓口への相談案件はありませんでした。しかしながら、一部の事業所では管理者への相談事案もあり、個別に聞き取りと共に当事者に対する指導を行いました。

②職員の精神的・肉体的ケア・サポート体制

- ・毎月の安全衛生委員会にて職員の労働時間の状況を共有し、必要に応じた産業医による面談等の対応をすすめました。
- ・定例の健康診断やメンタルヘルス診断後の結果や、精神的・肉体的な不調を抱え、就労に影響が生じた職員に対して、早期に産業医につなぎ、面談など必要なサポートを実施し、現在は復職しています。

（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」に対応しました。
- ・「福祉サービス第三者評価」は訪問サービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームちとせ、グループホームえごた、小規模多機能ホームえごたの家の５事業所での実施を計画し、利用者アンケートによる評価、職員アンケートによる評価を自己評価と比較検討し、事業所内で共有し、業務改善につなげました。当初受審予定の２４時間ホームケアは事業休止により中止としました。また、２０２２年度に受審した、デイサービスいずみ、グループホームいずみ、グループホームちとせ、グループホームえごたは課題として指摘された事項の改善に取り組みました。
- ・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は、それぞれ運営推進会議おけるサービス評価を実施しました。
- ・虐待防止、身体拘束廃止の対応は２０２４年４月より全事業所が必須事項となることを踏まえ、虐待防止指針の策定、研修の実施、会議開催、担当者の設置などの体制整備を行いました。法人採用者研修や、各事業所での研修、東京都主催の「人権研修」への参加（のべ５名）などを通して法人内で虐待事例を発生させない、虐待の芽をつくらない環境づくりに取り組みました。

- ・2023年度は理事会改選期であり、理事長が新任となりました。また、事業管理体制の強化のため期中に理事1名補充し、定款変更（認可申請中）で副理事長職を設置しました。10月に東京都による法人検査がありましたが、**重大な問題指摘はなく、**法人経営の改善に向けて継続して取り組むことが課題です。

（４）危機管理対策

①介護事故防止及び不測時の対応

- ・年2回開催する「事故対策・苦情処理第三者委員会」において、直近の半期の事故・苦情を分析・共有し、重大事故の防止に向けた対策を討議・決定しました。
- ・事故の傾向としては、転倒・転落、服薬関連、けがという傾向が固定しています。服薬関連についてはヒューマンエラーがほとんどであることを踏まえ、根絶に向けた対策検討をさらに掘り下げて取り組む必要があります。
- ・事故において通院が伴う案件を中心に行政報告が必要となった事例が10件ありました。いずれも対応は終了しています。また、苦情については5件ありましたが、報告にとどまり、解決済です。

②事業継続計画（BCP）

- ・大規模災害、感染症に対応した事業継続計画（BCP）の整備については、猶予期間が終了し、2024年4月以降完全義務化となることを踏まえ、年度内に整備することが課題です。
- ・総合防災訓練については3つの拠点で年2回実施することが必要ですが、今年度はこの間実施してきた、「小規模社会福祉施設防火実務講習会」に替えて、各自動画視聴とレポート提出を実施しました。

□ 能登半島地震の例にもあるように、いつ大規模災害が起きてもおかしくありません。いざという時の備えに向けて優先順位を高めた事前の体制づくりが重要な課題です。

（５）広報力・拡散力の強化

- ・法人設立30周年を機として、11月にホームページをリニューアルしました。リニューアル費用は生活クラブ生協組合員からのカンパを活用しました。
- ・2023年2月に開設したInstagramはフォロワー数515名となりました。投稿はデイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみ、グループホームえごた、訪問サービスいずみにほぼ限られています。全事業所での発信を強化することと、採用活動などにも活用することが課題です。

以上