

社会福祉法人悠遊 2024 年度法人事業活動・運営報告

はじめに

現在の日本における介護の社会状況として、2025 年の推計では 65 歳以上の高齢者人口は 3,657 万人と全人口の 30.3% を占め、2042 年には約 3,900 万人に達する見込みとなっています。2025 年は介護保険制度が誕生してから四半世紀でもあり、団塊の世代が 75 歳以上となるという節目の年ですが、介護人材の不足や、施設・サービスの需要拡大、社会保障費の増大に伴う財政の課題が深刻化しています。しかし、「2025 年問題」と言われますが、長生きされる高齢者が「問題」の対象とされ、肩身の狭い思いをするような社会にするわけにはいきません。

社会福祉法人は、国が掲げる地域包括ケアシステムの構築において中心的な役割を担っています。「自助・互助・共助・公助」の 4 つの支え合いの枠組みの中で、地域住民と連携しながら、介護、医療、予防、生活支援などのサービスを統合的に提供し、地域生活課題の解決を図り、ともに生きる豊かな地域社会づくりを進めることができます。

私たち悠遊は生活クラブ生協が生み出した社会福祉法人として、生活クラブ運動グループの各団体との連携を基盤に地域づくりをすすめてきました。現在、経営再建途上にある中で、2025 年度はその基盤を徹底的に強化・深化することにより、新たなご利用者の拡大、新規就業者やボランティアの拡大をすすめ、事業推進につなげる重要な年となります。そのために 2024 年度は様々な課題を整理し、解決に向けた新たな取り組みに着手した年度となりました。引き続き、地域になくてはならない社会福祉法人としての地位を確立するために持てる力を全て結集して取り組んでいきます。

1. 経営再構築に向けた課題解決

(1) 事業収支の改善

① 事業計画と達成に向けた対策

- ・2024 年度の事業実績は、法人合計事業活動計算書では、サービス活動収益計 7 億 3,532 万円（前年度 6 億 9,271 万円）、サービス活動費用計 7 億 8,299 万円（前年度 7 億 7,659 万円）。サービス活動増減差額差額▲4,767 万円（前年度▲8,388 万円）、当期活動増減差額▲4,549 万円（前年度▲8,294 万円）と赤字決算ですが、赤字幅は縮小傾向にあります。
- ・2024 年度は「経営基盤再構築計画」の 2 年目として、5 つの重点事業所（デイサービスいづみ、訪問サービスいづみ、デイサービス悠花、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）の事業収支改善を主要課題として取り組み、西東京・世田谷・中野の各拠点においても、拠点長・法人本部担当・各事業所管理者で構成する「拠点会議」で、課題解決に向けて事業所を超えた連携を強めることにより予算達成を目指しました。しかしながら、小規模多機能ホームえごたの家を除くと予算未達に終わり、法人全体での事業収支の改善には至りませんでした。これまで以上に営業・広報活動を展開してきましたが、夏場を中心に活動の継続性に課題があり、利用登録が計画通り進まず、事業活動収入の確保ができていないことが主要因です。しかし、第 4 四半期以降、2025 年度事業計画の検討と共に営業・広報活動が質・量ともに高まり、新規利用登録が増え、新たな年度につながる流れをつくることができています。

② 重点事業所対策

- 1) 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は曜日別 21 名～28 名（平均 25.5 名）。平均介護度 2.2。累計での新規利用 31 名、利用終了 25 名。
- ・介護保険請求分の年間利用実績 7,266 万円。当初予算対比 86.9%（▲1,099 万円）。前年比 108.6%（+576 万円）。
- ・デイサービス悠花と協力しながら、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターへの営業を春より精力的に展開し第 1 四半期には新規利用 15 名の成果につながりましたが、夏場は営業・広報活動が不足し停滞したことを踏まえ、10 月以降活動強化に取り組み、第 4 四半期には再び新規利用登録も増え、年度末には土曜日を除くと 25 名以上の利用登録状況となっていました。しかし、年間平均での実利用は予算 25.3 名/日に対し 22.7 名/日と届きませんでした。特に気候的に厳しい季節の変わり目や真夏、真冬は体調を崩される方も多く、入院等で休みが多くなるため、全曜日 30 名の利用登録人数の確保が必要ですが、空き曜日と利用希望日の調整が思惑通りにいかない状況もあります。市内のデイサービスの閉鎖の情報や、リハビリ特化のデイサービスのニーズが高まってきており、個別機能訓練加算の算定によって、「デイサービスいづみ」としてのさらなる特徴を打ち出し、それを強みに営業・広報活動の強化につなげることが課題です。あわせて、「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「通所介護実践リーダーズセミナー」（7 月～2 月までの 3 回）参加や他のデイサービス見学（1 月 22 日）で学んだことを取り入れ、切れ目のない営業・広報活動を進めると共にこれまでのサービス提供内容を検証して事業収支改善につなげることが課題です。また、業務効率化を目的とした西東京拠点内での職員応援体制及び多様なボランティアの参画の構築を図ることも課題です。送迎業務については、いただいた組合員カンパを活用して中型車両を配置し、専任ドライバー以外に 4 名の介護職が対応できるようになり内製化が進みました

2) デイサービス悠花

- ・年度末時点の利用登録人数 19 名。平均介護度 2.4。曜日別 8 名～9 名（平均 8.6 名）。累計での新規利用 13 名、利用終了 10 名。年間平均 1 日当たり利用人数は 7.0 名と計画 8.7 名を下回りました。
- ・介護保険請求分の年間利用実績 2,868 万円。当初予算対比 78.5%（▲783 万円）。前年比 102.1%（+59 万円）。
- ・デイサービスいづみと協力しながら、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターへの営業・広報活動を進め、定員 11 名に対して、デイサービスいづみ同様、年度末には定員近くまでの利用登録状況となっていました。フロアスペースの兼ね合いから 10 名/日の受け入れが上限となります、全曜日 10 名をめざした営業・広報活動を継続することが課題です。認知症対応型のデイサービスとして、他の事業所で受け入れが難しい方も対応しており、その日のご利用者の利用状況によっては単独の配席とせざるを得ない事情もあり、その場合、介護職員の配置人数を増やす対応も必要となる場合があります。既にデイサービスいづみへの入浴外介助についてはデイサービスいづみとの兼務を進めていますが、兼務の領域を拡大し、限られた人員体制の中で事業の効率を高める対策を講じることが課題です。

3) 訪問サービスいづみ

- ・年度末時点で介護保険利用登録 100 名（内、実利用 98 名）、障害利用 3 名（内、実利用 1 名）。累計での新規利用 67 名、利用終了 66 名。
- ・介護保険請求分の年間利用実績 4,792 万円。当初予算対比 88.0%（▲656 万円）。前年比 95.5%（▲225 万円）。
- ・登録ヘルパーの高齢化に伴い、2024 年度は入職 3 名、退職 6 名で年末では 26 名の体制となりました。

また、夏の酷暑の影響による体調不良などもあり、登録ヘルパーの稼働時間が減少したことに伴い、サービス提供時間の総体が減少したことが主要因です。また、身体介護サービス利用者の入院・ショートステイ利用も多く利用減となっています。第4四半期より、管理者、サービス提供責任者による営業・広報活動も積極的に展開され、これまでにない新規利用登録につながる流れが形成できています。また、常勤のサービス提供責任者もサービスに入っていますが、新規の登録ヘルパー確保が利用拡大の大きな要素となります。幼稚園に子どもを通わせる子育て世代の就労を主なターゲットとして、ハローワークと連携して求人内容を更新しましたが採用という成果にはつながっていません。一方、「西東京くらしヘルパー養成研修」への参加を通して、無資格・未経験の方の採用につながったので、引き続き法人の資格取得支援策を活用しつつ、法人内で登録ヘルパーの育成を進めていくことが課題です。また、独自求人チラシ作成とポスティングなど広報対策を準備し、新年度に入り新たに展開を進めることも課題となります。あわせて、コープ福祉機構の「訪問介護実践リーダーズセミナー」(5月～1月までの3回) 参加で学んだことを取り入れ、「生活クラブ 10 の基本ケア」の推進を強みにして事業収支改善につなげることが課題です。

4) 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 2.54。累計での新規利用 9 名、利用終了 12 名。その他短期宿泊利用 17 名 (のべ 53 名)。
- ・介護保険請求分の年間利用実績 4,472 万円。当初予算対比 71.9% (▲1,748 万円)。前年比 90.5% (▲472 万円)。
- ・年度末利用登録 22 名を目指して営業・広報活動を進めるなどを月次の会議等で都度確認し点検していましたが、継続的な活動展開に至らず、大幅な登録人数減となりました。1月より管理者と計画作成担当者を変更し、居宅介護支援事業所、あんしんすこやかセンター、病院への営業・広報活動を積極的に展開し、病院からの退院支援の事例など新規登録の動きにつながりました。コープ福祉機構のコンサルティングで学んだことを継続的に実践することが課題です。
- ・また、第4四半期より、事業収支改善に向けて、ご利用者の状態に照らし合わせても過剰にサービス提供をしているご利用者のサービス調整や、通いの終了時間を運営規程通り 18 時に変更（従来は実態として 19 時 30 分）することによる残業削減の他、これまで職員のライフスタイルに合わせて緩やかに設定していた個々の勤務時間を事業所の業務に内容に応じた設定にリセットするなどの改革をすすめると共に、職員研修を充実させ、サービス提供の質の向上を目指すなど大幅な改革に取り組みました。他事業所の視察として、3月 13 日に「生活クラブ風の村なっつらぼ」(八街市) の視察を行い、小規模多機能型居宅介護の経営マネジメントや職場運営、地域との連携などについて学ぶことができました。
- ・4月より、調理スタッフの配置と現場での稼働向上を目的に一部（副菜のみ）調理済み食材の導入を行いました。これにより調理職員の業務効率化と共にトータルコスト(人件費+食材費)の削減を獲得することができました。引き続き、生活クラブ生協の食材を積極的に活用した食の提供を継続しながら効率化を図ることが課題です。

5) 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 20 名。累計での新規利用 18 名、利用終了 10 名。平均要介護度 2.15。
- ・介護保険請求分の年間利用実績 5,454 万円。当初予算対比 103.8% (+18 万円)。前年比 164.8% (+2,144 万円)。
- ・昨年度より地域包括支援センター、病院、居宅介護支援事業所への営業・広報活動を継続していること、

問合せに対する早いレスポンス、受け入れ結果の情報のフィードバックを丁寧に積み重ねてきたことで、中野共立病院、2つの地域包括支援センター（中野北、江古田）から継続的に相談の電話が入ると共に、直接ご家族からの相談も増えてきています。登録者数が増加する中、職員間においても登録増に対する建設的な理解が共有され、事業所全体として「新たなご利用者を受け入れる力」が醸成されてきています。しかし、第4四半期以降新規利用登録が途絶えており、今後、重度化に伴い在宅生活が困難になる方も増える可能性があることを見据えて、営業・広報活動については、その対象の拡大と合わせて、活動量の拡大を進めることができます。

- 登録人数が増えたことと、6月より看護体制配置加算Ⅲ、9月よりサービス提供体制強化加算Ⅲを算定したことで10月以降単月の事業収支がプラスに転じましたが、年度全体では予算是超過しているものの黒字転換には至っていません。2023年度までは職員体制も入れ替わりがありましたが、今年度は病気による退職者1名のみで職員体制も安定してきました。今後、コープ福祉機構の「小規模多機能サービス実践リーダーズセミナー」（2月）参加で学んだことを取り入れ、事業運営に生かすことが課題です。

② 関係団体との連携

- 生活クラブ東京との定期的な会議を通じて、経営実態の共有と今後の取組みについて協議・検討を実施しました。また、経営資金のさらなる融資を生活クラブ生協理事会に提案することを12月理事会にて決定し、2月生活クラブ生協理事会に提案・決定後、3月に融資の実行をいただきました。法人としては最後の融資として危機感を持って、一丸となった経営改善に臨んでいるところです。
- コープ福祉機構への加入に基づき、法人の経営改善、重点事業所の収支改善、「生活クラブ10の基本ケア」の推進などでの支援をいただき、法人の力となっています。
- 福祉事業連携部会（生活クラブ共済連、社会福祉法人生活クラブ（千葉県）、社会福祉法人いきいき福祉会（神奈川県）、社会福祉法人悠遊（東京都））を7月、11月に実施し、各法人間での課題の共有と解決策等の情報共有を行いました。

（2）職員の法人経営への理解と共感の促進

- 毎月の管理者会議において、年度内各月ごとの予算及び決算に対する差異を確認し、予算達成・未達の確認だけでなく次月以降の事業所運営課題を確認しました。また、資金繰りの見通しを含めた現在の危機的な経営状況を踏まえて、「経緯基盤再構築計画」に基づく経営改善に向けた対策討議を深化させ、管理者までの水準において危機感を共有し、2025年度の事業計画策定をすすめました。
- 人件費率の実績は85.0%（前年度89.6%）です。全体的に人員不足と言いつつも、現状では人件費支出に見合う適正な収入が確保できていないのが現状です。肌感覚的に職員が不足しているという認識に対して、現状の収入に対する適正な人件費率をもとに、人件費の金額の上限を見える化することと、その削減に向けては、現在ルーティンで行っている仕事を制度設計と照らし合わせて、本来必要でないことを慣例上行っていないかどうかの点検と改善が全事業所において必要です。
- 事業所間の兼任については、デイサービスいづみとデイサービス悠花間での事例が生まれています。個別、送迎サービスを必要とする通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能ホームに在籍する介護職員による運転業務に対する手当支給の体系を構築し、介護職員による運転業務の内製化を順次進めています。

(3) その他コスト削減対策

- 各事業所別の経費削減を目指しました。事業費・事務費とも当初予算に対してそれぞれ 943 万円・636 万円の削減を図ることができましたが、近年の物価高騰の影響により前年度よりそれぞれ 265 万円・288 万円支出増となっています。特に給食費、水道光熱費、事務消耗品費の支出増が顕著です。また、設備などの老朽化に伴う修繕費が前年比 345 万円増、研修等の充実に伴う研修研究費が前年比 96 万円増となっているのが特徴です。引き続き、経費節減をすべての職員が意識的に取り組むことに加えて、既存の業務の振り返りを行い、業務効率向上と残業削減に向けた改善を進めることが、経営改善に向けても重要な課題です。
- 小規模多機能ホームみんなんちにおいては、2024 年 4 月より調理済副菜を導入し、人件費と食材費の合算において、経費削減ができることを確認しました。
- その他、ICT 活用を活用した業務効率化の推進状況では、ほのぼの NEXT（介護保険システム）の活用として、3か月に 1 度の報告が求められている LIFE（科学的介護推進体制加算）に係るグループホームにおけるシステム入力作業について、紙ベースの作成からシステム入力に取組んだことで作業の効率化と共に、業務ミスの軽減につながりました。また、小規模多機能ホームみんなんちでもシステムの運用が進み記録等の業務の効率化と職員間でのスムーズな情報共有の推進につながりました。
- 西東京においては建物の雨漏りの改善や日よけ対策などの工事を実施しました。長期的な視点での修繕計画の立案が課題です。

2. 「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

(1) 「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

- 2024 年度はこれまでの職員選抜による「介護技術リーダー研修」の開催方針を変更し、コープ福祉機構主催の「生協 10 の基本ケア講座」（奈良県）に 3 名の職員を派遣し、最新の情報をもとに、これまでの推進リーダーと情報を共有して、「生活クラブ 10 の基本ケア」を事業所または法人の強みとして実践するための組み立てを討議しました。その結果、悠遊に在籍する全ての職員を対象に共通の理解を醸成する学習会の開催を決定し、12 月より 3 月まで拠点単位で実施しました。今年度は「生活クラブ 10 の基本ケア」の「理論」について学ぶことを主眼とし、これまで提供してきたケアが自立支援という視点ではどうかを振り返り検証する機会となりました。2025 年度はさらに「理論に基づく実技」を中心とした学習会を計画・実行し、各事業所でのケアに活かすことでご利用者の利益の提供と共に職員間・事業所間での継続的なケアの向上を図ることが課題です。

(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 71 名のボランティア登録をいただき、民謡、音楽、マジックショー、入浴後の整容、傾聴、外出時の同行、剪定など、様々な場面での協力をいただきました。また、世田谷・中野両拠点では小規模多機能ホームにおいて、主に有償ボランティア「スケッター」により、音楽、ネイルケア、ゲーム、掃除などの協力をいただき、職員はその間ご利用者のケアに集中することができました。また、世田谷拠点では生活クラブ組合員がボランティアとして食イベントの提供や生活クラブの配達品の仕分けで協力していただきました。
- 新型コロナウィルス感染症による行動制限により再開を見送ってきた各拠点での「お祭り」（西東京拠

点：8/25、世田谷拠点：10/5、中野拠点：11/16）を再開しました。拠点毎に、悠遊の存在を広く知つていただくことを主眼とし多くの地域住民の方々との交流の機会となりました。また、開催にあたって生活クラブ運動グループやボランティアのみなさんの参加・協力を得て開催し、幅広い連携と協同の機会をつくることができました。

- ・地域交流スペースの活用として、世田谷では組合員組織による企画の活用の他、地域の子育てサークルによるマルシェ企画での活用を行いました。中野では組合員組織の定例企画での活用が行われています。
- ・（仮称）認知症講座の開催はできませんでしたが、2025年度よりすべての拠点での認知症カフェ「カフェゆうゆう」を月次開催することを決定し、企画組み立てや広報を含めて準備を進めました。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

1) 生活クラブ生協組合員との連携

- ・生活クラブ生協の各ブロックとの連携として、23区南エリアでは、マルシェやケアセンター秋祭りでの生活クラブ紹介企画としての出展、北東京エリアでは、まちなかの企画での地域交流スペース活用、「5か年計画策定プロジェクト」への理事長の参加や中野エリアでの生活クラブ紹介企画への手伝い参加、「北東京ピアふえすた」での元理事長の講師参加、「就労就業相談会」への出展（その後、新規採用1名につながる）など連携が進みました。
- ・2022年度から継続して取り組んでいたりしている組合員による悠遊へのカンパ活動では121.3万円を寄付していただきました。前年度の寄付については、老朽化による新たな車両の購入に活用させていただきました。
- ・生活クラブ運動グループの団体の仕事を紹介する「私らしく地域ではたらく」を見て、3件の問い合わせがあり、内1名が就業（グループホームちとせ）につながりました。
- ・ボランティアとしての参加については、各ブロックでの広報をしていただき、1名より問い合わせがあり、2025年6月より民謡ボランティア団体としてご協力をいただくこととなりました。
- ・「日本女子大学社会福祉学科フィールド演習」（5月）、「生活クラブ運動グループ・インクルーシブ事業連合」企画（11月）、生活クラブ職員3年次研修（1月）での事業所の見学を受け入れました。
- ・「生活クラブ10の基本ケア」の組合員学習会は開催できません。企画内容を詰めて、生活クラブ生協に積極的に開催提案を進めることができます。

2) 生活クラブ運動グループ団体との連携

- ・西東京・世田谷・中野のそれぞれの地域協議会、23区南・北東京・多摩きたの各ブロックの生活クラブ運動グループ代表者会議などへの参加を通して、生活クラブ運動グループとの連携を図りました。世田谷地域協議会主催の就業就労相談「Let's enjoy job～介護・福祉編」への参加、中野区地域協議挙げての「秋祭り」企画組み立てと参加、西東京地域協議会団体の「夏祭り」参加などを通した連携が進みました。
- ・特定非営利活動法人アビリティクラブたすけあいとは、「安心ケアセンター・悠遊えごた」の地域交流スペースを「介護職員初任者研修」や理事会などの会議会場として提供の他、初任者研修では1部講座の講師を悠遊職員が担うなど関係性が強まりました。また、機関紙「ACT通信」2月号に悠遊のことを記事として取り上げていただきました。

3) 「企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女」との連携

- ・デイサービスいづみ、デイサービス悠花との「食事会議」を通じた食事提供のあり方に関する協議を定

期的に開催し、法人本部とも定期的な協議の機会を設け、事業状況の共有や業務上の課題に係る協議を行いました。

4) 「悠遊をささえる会」との連携

- ・会報「ゆう＆愛」発行に協力すると共に、日常的には問合せ窓口を法人本部で対応しました。

5) 「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」との連携

- ・福祉連携部会への参加を通じて、2つの法人との情報交換により、法人内での課題解決への取組みや人材育成に関わる法人の考え方や実践を共有することで学びの機会を得ることができました。また、社会福祉法人生活クラブの「生活クラブ風の村なつらぼ」には前年度に引き続き、3月に小規模多機能ホームみんなんちで視察に行き、事業管理や地域活動などを学ぶことができ、事業収支改善に向けての対策補強につながりました。

6) 「一般社団法人cope福祉事業連帯機構」との連携

- ・「生協10の基本ケア」講座や、通所介護・訪問介護・小規模多機能型居宅介護の各実践リーダー研修、「人材採用グループコンサルティング」への参加の他、隔月での2か所の小規模多機能ホームを対象とした事業改善のためのコンサル会議、法人経営全般に関する相談、他の通所介護事業所視察のコーディネートなど、法人の経営改善に向けた様々な協力をいただきました。事業種別ごとの他事業所の成功事例の共有は事業収支改善の大きなヒントとなっている他、「生活クラブ10の基本ケア」の全面的な展開方針とその実行につながりました。

7) 西東京市社会福祉法人連絡会

- ・7月と1月に開催している「フードドライブ」に参加し、職員やご利用者・家族、地域住民を対象に、チラシやホームページ、インスタグラムを媒体として広報し、食品を集約し、同連絡会に提供しました。

3. 組織運営

(1) 人材確保・人材育成と定着

- ・職員の新規採用と定着化を進め、欠員状態の事業所をなくすことを目指しましたが、介護人材の確保はさらに困難を極め、慢性的に欠員となる事業所があり、人材派遣を通じた介護職員を配置せざるを得ない状況です。また、離職も改善を図ることができず、ミスマッチによる短期離職もなくすことができていないのが現状です。慢性的な欠員は労働環境の悪化、サービスの質の低下にもつながるため、早期の解決が必要なであり、あらゆる手立てを講じて実行していますが、成果につながっていないのが実情です。
- ・兼任のしくみについては、2025年度に向けて一部の事業所で取組みを開始する予定です。その効果を検証し、一般化に向けて共有することが課題です。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」を様々な求人媒体への表記等を通じて求人の一つのアピールとして活用しましたが、訴求力としての有効性については検証できていません。

① 新卒・中途採用

- ・2025年春の新卒採用対策については、法人本部内で専任での対応体制をつくることができなかつたため未着手です。
- ・特定技能実習生の受入については、2024年3月にグループホームえごたに2名の受入を行い、丁寧な指導・教育により育成に取り組みましたが、急な体調不良による欠勤が多く、業務習熟に想定以上の時間を要することとなりました。その後、妊娠・出産を機に退職などで、12月末時点では在籍はゼロとな

り、受け入れた事業所では人材流出と共にこれまでの経過を踏まえた結果に対する徒労感が残りました。当事者と国内支援機関と現地の支援機関とのコミュニケーション・連携に課題があり、サポート体制が十分でなかったことにもその要因があると考えます。第2期生については、当初は世田谷に配属予定でしたが、3月よりグループホームいづみに配属しました。

- ・2024年度は42名の中途採用を行いました。内、25名(59.5%)がハローワーク、自己応募、リファラル採用による採用でした。しかし、恒常的な人材難にある中、特に都内区部である世田谷拠点、中野拠点では採用が極めて困難な状況で限定的に人材紹介を活用する判断としましたが、世田谷拠点においては採用につながっていません。コープ福祉機構の「人材採用グループコンサルティング」での学びをもとに、採用対象者に訴求する求人票の内容見直し、インスタグラムでの発信方法の見直しなどに取り組んでいますが、決定打となっていません。2025年度の展開に向けて、求人専門の会社との契約により、法人ホームページの中途採用ページのリニューアルによる情報の鮮度向上と発信力の向上を準備し、新規採用につながるなど、これまで取り組んでこなかった対策にも積極的に取り組むことが課題です。
- ・東京都の「介護職員就業促進事業」「職場体験事業・介護職員資格取得支援事業」に応募しましたが、今年度はいずれも応募はありませんでした。その一方で「かいごチャレンジインターンシップ」については、6事業所で15名の応募があり、職場体験を行いましたが、就業にはつながっていません。

② 資格取得支援

- ・今年度方針として、資格取得にかかる費用に対し行政等から補助される金額の差額を法人が負担することで資格取得を促進しました。その結果、新たに介護福祉士2名、介護福祉士実務者研修1名、社会福祉士2名、介護支援専門員1名の資格取得、介護支援専門員実務研修5名、介護支援専門員更新研修2名、介護支援専門員専門研修課程Ⅱ1名の支援を行いました。
- ・受講修了後当該の配置ポストにつかなくとも別途手当を支給するなど給与規程の変更については継続の検討課題とします。

③ 障害者雇用の推進

- ・障害者雇用実績は西東京拠点では2名、中野拠点では1名の雇用継続となっています。引き続き在籍者の定着と共に中長期的視点で採用を拡大していくことが課題です。

④ 研修の実施

- ・法人内の研修体系として新卒採用者向けの「新規採用者研修(4月、7月、10月、12月)」、中堅職員を対象とした「フォローアップ研修(5月、2月)」(8月、11月は中止)、次期リーダー層を対象とした「ステップアップ研修(6月、9月、12月、3月)」を実施しました。今年度よりステップアップ研修の内容等を見直し、次期リーダー層を意識した内容としたことから、講師に現職管理者を配置し、受講者からの業務上の課題を事前集約し、その中から議題を設定し、受講者によるグループワークを通じて問題解決力を高める研修を実施しました。基本的には2025年度も継続し、課題発見と問題解決の力を高め、次期リーダー育成をすすめることが課題です。
- ・これまで実施してきた「介護技術リーダー研修」は、本年6月にコープ福祉機構主催の「生協10の基本ケア講座」へ職員3名を派遣し、受講後の法人内での学習会開催の基盤となりました。「生活クラブ10の基本ケア」を法人内のコアスキルとして深めることを目的に推進するチームを設立し、今年度にあつては「理論編」とし、介護職員以外のすべての職員を受講対象として開催しました。「自立支援」というキーワードに照らし合わせて、これまで提供してきたケアを振返るきっかけとなっていること

が成果です。2025 年度開催する「実践編」に向けて、介護職を対象とした、「おじぎ体操・尻上げ体操」「ベッドからの起き上がり」「車イスから椅子への三角移乗」を学ぶ組み立てを行いました。

- ・「介護プロフェッショナル段位制度」の推進については、人員不足の関係上、推進することができませんでした。
- ・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、実践者研修にのべ 6 名の推薦・5 名修了の他、実践リーダー研修 1 名、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 1 名が修了しました。今後も職員の知識・スキル向上とキャリアアップにつながる研修への参加をさらに積極的に推進することが課題です。
- ・法定研修に用いる研修素材については、11 月に新たに「お茶の水ケアサービス学院フォローアップ研修」（オンライン研修）を年間契約し、職員会議等での短時間での研修の実施を取り入れました。法定研修の実施状況の点検・共有と共に、全事業所での活用を促進することが課題です。
- ・令和 6 年度介護報酬改定により新設された「事業継続計画」「高齢者虐待防止措置」「身体拘束廃止」に関連し、顧問弁護士を講師に「高齢者虐待防止措置に関する研修」を 12 月に実参加または後日 WEB 視聴を通じてすべての介護職員を対象として実施しました。
- ・研修の体系的な見直しについては着手できていません。2025 年度より管理者研修を管理者会議と合わせて四半期に 1 回の頻度で開催を計画します。

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

- ・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や事業所兼任、また運転業務への従事を項目として設け、事業所内の稼働効率化を図ることが課題です。

⑥人事考課のしくみの活用

- ・人事評価については面接での対話はしくみとしては定着してきていますが、人材育成やモチベーション向上につなげるという狙いについては課題を残しています。
- ・管理者については、「管理者の役割と仕事」に基づき新たな評価シートを作成し活用を始めました。

(2) 労務管理

①すべてのハラスメントの根絶

- ・職場環境に大きな影響をもたらす職員間ハラスメントについては、その相談に基づき適切に対応し、解決を図りました。安心できる労働環境を常に確保するためにも、相談しやすい環境整備と共に、法人内の相談窓口に関しても改めて周知していくことが課題です。
- ・ご利用者・ご家族からの過剰な要求などを含む明らかなハラスメントの申立て事案はありませんでしたが、いわゆるグレーゾーンにあたるのでないかと思われる案件はあります。社会的にもカスハラが大きく取り上げるようになっており、法人としてのカスハラを含めたあらゆるハラスメントを許さないという姿勢を明確に打ち出すと共に、小さい芽の段階から情報共有し、組織として毅然と対処することが必要です。

②職員の精神的・肉体的ケア・サポート体制

- ・産業医出席による安全衛生委員会を月次定例開催し、新型コロナウイルス等の時節の感染症対策や、職員の健康管理の促進に向けての助言を仰きました。また、ストレスチェック検査結果によるメンタル不調の職員の個別面談の対応に向けた調整を行いましたが、産業医の都合で実施できません。改めて再調整し実施することが課題です。

- ・年1回の健康診断並びに特殊業務従事者（夜勤）健診を必須として実施しました。

（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」に対しては、提出期限を遵守し前年度からの比較検討の材料として活用しています。
- ・「福祉サービス第三者評価」については、西東京拠点ではグループホームいづみ・支援サービスいづみ、世田谷拠点ではグループホームちとせ・小規模多機能ホームみんなんち、中野拠点ではグループホームえごたの5事業所で受審しました。結果報告書を確認し、「さらなる改善が求められる点」に基づく改善策を講じて、今後の事業運営に活かすことが課題です。
- ・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、職員の自己評価をまとめ、それぞれ運営推進会議におけるサービス評価を実施しました。
- ・虐待防止研修として、新規採用の入職説明時、新規採用者研修の他、12月には顧問弁護士を講師として、虐待防止・身体拘束適正化をテーマに研修を開催し、法令を通じた解釈や現場での実践に取り入れるべき課題についての学びを深めることができました。
- ・令和6年度の介護報酬改定に伴い、運営指導において身体拘束廃止未実施減算が適用されたことを踏まえ、以降同様の事由を発生させないよう、事業種別ごとに定められた要件の確認と対応の徹底を確認しました。
- ・東京都主催の「人権研修Ⅰ」「人権研修Ⅱ」は2名の管理者が受講しました。
- ・業務執行機関である「理事会」は定例で年4回、法人の意思決定機関である「評議員会」の運営は年2回開催し、法令を遵守した運営をすすめました。

（4）危機管理対策

①介護事故防止及び不測時の対応

- ・6月、12月に事故対策・苦情解決第三者委員会を開催し、各事業所における半期ごとの事故記録を報告・共有し、外部の第三者委員からの助言を踏まえ、事業所を超えて再発防止に向けた意見交換を行いました。
- ・転倒・転落事故にあっては同一のご利用者に複数回発生している事案も多く、ご利用者の行動予測が鍵となっています。また、服薬・落薬事故については、職員間の申送りや情報共有の効率化が課題となっています。「骨折」「窒息」「行方不明」については、重大事案として検証を強化し、原因分析・今後の対策を同委員会においても講じることが課題です。
- ・重大事故発生時の対応としては、保険者への届出を含めた危機管理対応の徹底について、職員間での共有を図り、速やかに対応できる体制づくりが課題です。

②事業継続計画（BCP）をはじめとした災害対策

- ・全事業所において策定した事業継続計画は、事業所ごとに委員会を設けて内容を検討・更新し、大規模災害発災時を想定した備蓄品の検討などの図上の訓練を取り入れた研修を実施しました。実際の大規模災害の発災や重大な感染症発生に対応できるよう、計画内容をさらに更新することが課題です。特に、3月31日に国が出出した南海トラフ巨大地震の新たな被害想定は深刻なものであり、また、首都直下型地震の可能性が常に存在します。いざそのような事態となれば、東京でも大きな揺れと共にライフラインが寸断されることが予測されます。発災の時間を想定した図上訓練を各自事業所単位に取り組

むと共に、法人全体での連絡手段の確保による安否確認訓練を実践することが課題です。

- ・今年度の法定訓練（年2回/うち1回は夜間想定訓練）については、12月には東京消防庁の訓練動画の視聴をもって訓練を実施し、3月にすべての拠点で夜間想定訓練を実施しました。

（5）広報力・拡散力の強化

- ・法人ホームページをリニューアルすることでデザインも刷新されより見やすく更新しました。また、閲覧者からの問い合わせに応じるための問合せ機能を追加し、WEBからの問い合わせに対してスムーズに対応できるようになりました。営業関連の連絡が大半ですが、求人への応募、寄付の申出、グループホームページへの見学依頼などもありました。しかし、タイムリーな情報発信などの情報鮮度や採用ページの内容については見直しが必要であり、2025年度の取組み課題とします。
- ・インスタグラムを活用した発信については、コープ福祉機構の「人材採用グループコンサルティング」のこれまで3回の講座やワークとアドバイスを踏まえて、インスタグラムの発信カテゴリーを「私らしく生きる」（ご利用者の様子の紹介）、「ともに働く、成長する」（職員の紹介）、「地域とともに」（地域活動の紹介）の3つに整理して発信し、法人の全体像を発信できるようにしましたが、投稿が事業所に偏りがあることが課題です。

以上