



# 令和2年度 事業報告書

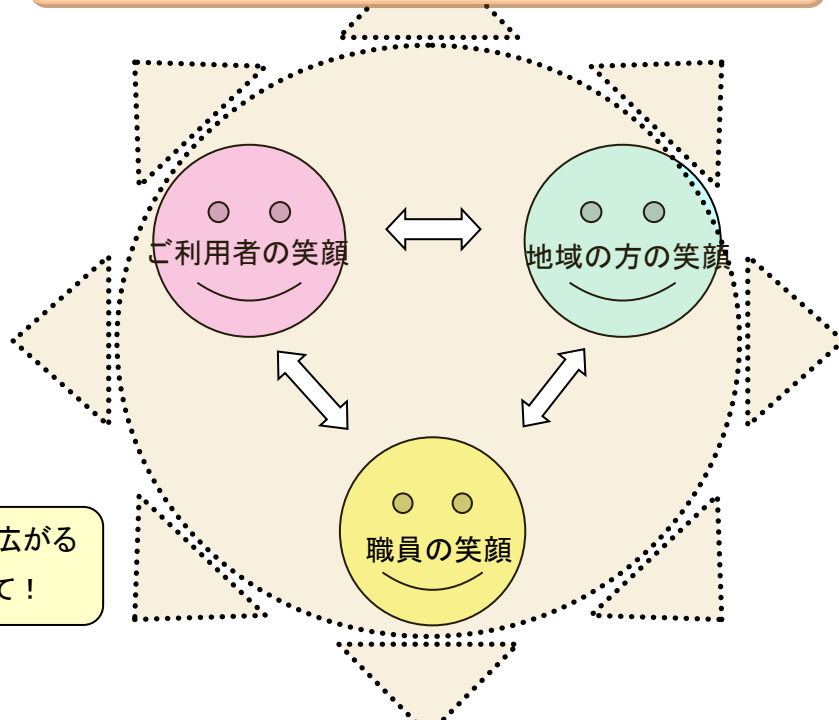


社会福祉法人 東の会



# 社会福祉法人東の会 活動理念

**みんなで作る みんなの笑顔！**



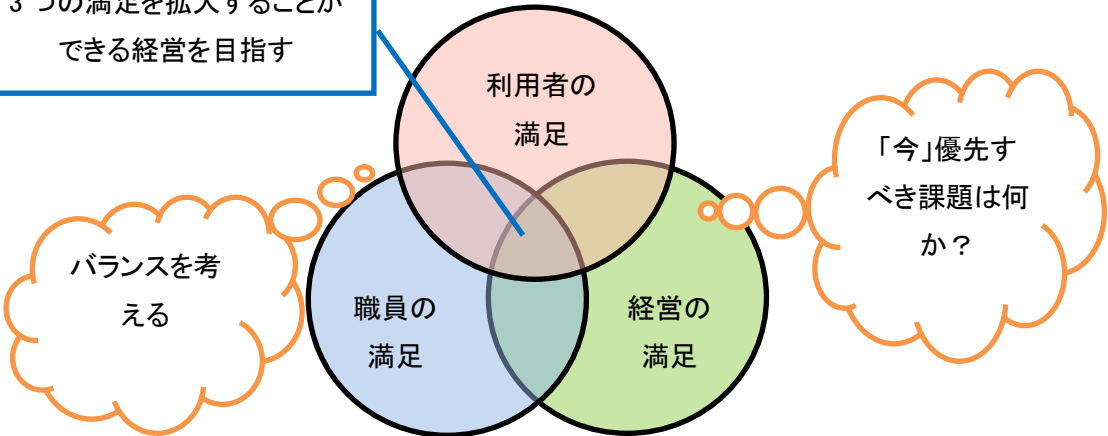
みんなの笑顔が広がる  
地域を目指して！

全職員の物心両面の幸福を追求し、福祉の充実・発展に貢献する。

地域にたよりにされる福祉の拠点になる。

## 3つの満足の視点による経営

3つの満足を拡大することができる経営を目指す



## 基本方針

### 法人活動の基本方針

- 1) 「公共性」「非営利性」「安定性」を保持、遵守し、公共の利益を目的とした活動を行う
- 2) 地域福祉の担い手として、地域福祉の核となる
- 3) 行政や地域のさまざまな社会資源と協働して、福祉ネットワークを構築する
- 4) 地域の福祉ニーズと社会資源とをつなぐ役割を果たす
- 5) 地域のセイフティーネットの役割を果たす
- 6) 常に人権尊重の視点で、サービスの質の向上を図る
- 7) 社会的なルールの遵守を徹底する組織体制を築く
- 8) 信頼される福祉人材の育成を行う

みんなで作る  
みんなの笑顔！

### 高齢者福祉事業の基本方針

- 1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設
- 2) その人らしい生活の実現を支援する施設
- 3) 健康で安心して楽しく生活できる施設
- 4) 地域に密着した生活の支援を行う施設
- 5) 生活の場の専門性の向上を図る施設

「ゆとり介護」で  
その人らしさを大切に！

### 目指す介護

- ① 利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護
- ② 一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護する、利用者主体の介護
- ③ 健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に介護
- ④ 利用者のその人らしさを大切にする、「ゆとり」ある介護
- ⑤ 社会的な責任を果たすことができる、地域への介護支援

### 児童福祉事業の基本方針

- 1) 児童福祉施設としての施設
- 2) 家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設
- 3) 健康で安全に楽しく生活できる施設
- 4) 地域に密着し子育て支援を行う施設
- 5) 保育の専門性の向上を図る施設

「ゆとり保育」で  
すくすく、のびのび、みんなにここにこ！

### 目指す保育

- ① 子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される保育
- ② 一人一人の子供を大切に将来を見据えた保育
- ③ 健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に保育
- ④ 子供に人間性あふれた感性を育むために必要な「ゆとり」のある保育
- ⑤ 社会的な責任を果たすことができる、地域への保育支援

## 保育理念・保育方針・保育目標

### 1. 保育理念

1人ひとりの子どもを大切に、子どもが現在を最も良く生き、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培うことを身につけることができる保育を目指す。

### 2. 保育方針

心身共に生き生きと健康で、将来性のある子どもを育成する。

### 3. 保育目標

「ゆとり」保育で、すすすく、のびのび、みんなにここにこ！

#### ①現在を最も良く生きるための環境を構成する～「ゆとり」をベースに～

- 1) 家庭的な環境
- 2) 愛されて、心から安心できる環境
- 3) 安全で健康的な環境
- 4) 家庭との相互理解と綿密な連携がある環境

#### ②望ましい未来をつくり出す力の基礎を培う保育を行う～「一人ひとり」をベースに～

- 1) 日常生活リズム（デイリープログラム）を重視した保育
- 2) 基本的な生活習慣を取得する保育
- 3) 健全な心身の発達を促す保育
- 4) 発達過程や時期を踏まえ、ねらいを明確にした適切な行事などの保育

#### ③保育の専門性の向上を図る～「信頼」を得ることをベースに～

- 1) 職員資質の向上と施設体制の充実
- 2) 保護者及び地域の子育てとの連携と支援
- 3) 地域の社会資源との連携
- 4) 情報公開と法令遵守

### 4. 保育課程と保育計画

各園の具体的な保育の実施は、新保育所保育指針に準拠して定めた、保育課程と各保育計画により実施する。

#### 添付資料

- ①法人理念と実現行動・京セラ稲盛和夫「心の経営システム」
- ②みたけスタッフの誓い
- ③職員採用資料「私たちと一緒に充実した笑顔いっぱい的人生過ごしてみませんか？」

## 令和2年度事業報告

### (概要)

お陰様をもちまして、当法人が事業開始した平成15年4月から18年が終了しました。令和2年度は新型コロナウイルス感染の拡大により状況が一変し、1年半を経過しても感染終息が見通せない状況です。当法人施設でも職員感染が発生しましたが、職員の協力と努力、早急で的確な対応により、ご利用者・園児には感染が広がることはありませんでした。

相模原市内の従来型特養の赤字施設7割が5年も継続している状態は、異常としか言いようがありません。さらに、コロナ感染による利用控え、新規利用者の減少が大きく、デイサービスでは50%減、ショートステイは20%減となり、収益が悪化しました。

保育・こども園事業でも、相模原市、杉並区とも市・区の単独報酬が大幅に引き下げられました。相模原市はこども園の移行により、大きな損失は回避できましたが、杉並区の落ち込みは1千万円を超えています。さらに、児童数の減少による入園希望者数の減少も表面化してきました。

厳しい状況に対応するため、令和2年度では次の3点を重点に活動を行ないました。

#### 1) 京セラ稲盛和夫「心の経営システム」の定着・深化

「心の経営システム」を定着・深化させ、経営課題の改善、法人の発展を図ること。

#### 2) 令和2年度に対応すべき重要な経営課題への取組み

急激に変化する社会情勢の中から、令和2年度に重点的に取り組むべき重要な経営課題を抽出し、その取組みを的確に行なうこと。

#### 3) 経営会議の実施

会議で各事業所の管理者が部門の状況と今後の方針について報告し、これを参加者全員で討議することによって、課題解決の方策を検討実施し、事業計画の着実な実施をすすめること。

「心の経営システム」では、全職員の物心両面の幸福を追求することを1番に掲げています。厳しい状況ほど、職員一人ひとりの考え方や行動が明暗を左右します。福祉の充実発展に貢献するという法人理念の実現には、職員が法人を信頼し、理念実現を信じ、意欲を持って働くことが何よりも大切です。課題解決や目標達成には、職員全員が意欲を持って参加すること、全ての職員が課題を共有し、解決へ行動することで、危機を乗り越え、継続的な法人の発展、理念実現ができます。職員の意欲、「心」のあり様が全ての源で行動そのものです。

令和2年度では、この厳しい状況を職員1人ひとりが認識して、各職場において、業務改善や効率化に前向きに取り組み、収入の確保、軽費の削減を進めた結果、昨年度より収益の向上を図ることができました。厳しい法人が多い中で、未来につながる素晴らしい成果です。

今回のコロナ感染対応で、行政の財務は窮地に陥りました。相模原市では行財政構造改革プランとして、大幅な支出削減を表明しています。杉並区、東京都、神奈川県でも同様です。さらに、深刻な人材不足も続いています。厳しい状況はこれからが本番です。

コロナ感染の中で、私たちの仕事はその業務を止めることができないこと、社会で必要とされていることを再認識しました。今こそ、職員の「全員理解・全員参加」により、みたく理念「みんなでつくるみんなの笑顔！」の実現に進んでいきたいと思っております。関係する全ての方に令和2年度活動を報告いたします。今後の法人の活動に対してご理解とご支援をお願いいたします。

## 法人の概要・沿革

法人名	社会福祉法人 東の会		
法人所在地	神奈川県相模原市中央区下九沢980		
代表者役職・氏名	理事長 今井徹		
設立年月日	平成13年12月11日		
事業内容	特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、老人短期入所事業、老人デイサービスセンター、保育所、一時預かり事業、認知症対応型老人共同生活援助事業、小規模多機能型居宅介護事業		
資産の総額	19億3651万8128円(令和3年3月31日時点)		
取引金融機関	相模原市農業協同組合、三菱東京UFJ銀行		
関連法人	なし		
従業員数	常勤・契約153人 パート・派遣149人 合計302人 (令和3年3月時点)		
沿革	日付	内容	備考
	平成13年12月11日	法人設立 理事長今井勝子就任	
	平成15年4月1日	特別養護老人ホームみたけ、軽費老人ホームケアハウスみたけ、老人短期入所施設みたけ、老人デイサービスみたけ、居宅介護支援センターみたけの開設	
	平成16年2月24日	理事長今井和敏就任	
	平成20年4月1日	南橋本みたけ保育園開設	
	平成21年4月25日	理事長今井徹就任	
	平成23年4月1日	西橋本みたけ保育園開設	
	平成25年7月1日	上高井戸大地の郷みたけ開設(認知症高齢者グループホーム、小規模多機能居宅介護)	
	平成25年7月1日	杉並大宙みたけ保育園開設	
	平成28年4月1日	小町通みたけ保育園開設	
	令和2年4月1日	相模原市3保育園幼保連携型認定こども園移行 南橋本みたけこども園(旧南橋本みたけ保育園) 西橋本みたけこども園(旧西橋本みたけ保育園) 小町通みたけこども園(旧小町通みたけ保育園)	

令和2年度実施事業

1. 法人本部 相模原市中央区下九沢 980 特別養護老人ホームみたけ内

2. 高齢事業

相模原市下九沢事業所

事業所名	所在地	開設	定員	備考
特別養護老人ホームみたけ	相模原市中央区下九沢 980	平成 15 年 4 月	50 名	
老人短期入所施設みたけ	同上	同上	20 名	
老人デイサービスセンターみたけ	同上	同上	35 名	
居宅介護支援サービスセンターみたけ	同上	同上	介護 175 件	
軽費老人ホームケアハウスみたけ	同上	同上	20 名	

杉並区上高井戸事業所

事業所名	所在地	開設	定員	備考
上高井戸大地の郷みたけ(認知症対応型共同生活介護)	杉並区上高井戸 2 丁目 12-1	平成 25 年 7 月	27 名	
上高井戸大地の郷みたけ(小規模多機能型居宅介護)	同上	同上	29 名	

3. 保育園・幼保連携型認定こども園事業

相模原市南橋本事業所

事業所名	所在地	開設・移行	定員	備考
南橋本みたけこども園 (旧南橋本みたけ保育園)	相模原市中央区南橋本 3 丁目 4-21	平成 20 年 4 月開設 令和 2 年 4 月こども園移行	101 名	

相模原市西橋本事業所

事業所名	所在地	開設	定員	備考
西橋本みたけこども園 (旧西橋本みたけ保育園)	相模原市緑区西橋本 2 丁目 20-12	平成 23 年 4 月開設 令和 2 年 4 月こども園移行	65 名	

杉並区上高井戸事業所

事業所名	所在地	開設	定員	備考
大宙(おおぞら)みたけ保育園	杉並区上高井戸 2 丁目 12-30	平成 25 年 7 月	102 名	

相模原市小町通事業所

事業所名	所在地	開設	定員	備考
小町通みたけこども園 (旧小町通みたけ保育園)	相模原市中央区小町通 2 丁目 2-14	平成 28 年 4 月開設 令和 2 年 4 月こども園移行	79 名	

## 運営組織・体制

法人では事業を効果的効率的に実施するために理念・運営組織・体制を整備して運営しています。

別添資料

- ①社会福祉法人東の会 組織図 令和3年3月実績
- ②社会福祉法人東の会 会議・委員会一覧 令和2年4月1日計画

## 中長期計画

法人では法人理念の実現に向けて、SWAT分析による環境特性分析と経営課題の明確化、目標形成と中長期計画の策定の手法を用いて、中長期計画を策定しています。しかし、福祉の課題や環境は日々刻々と変化しているため、3年から5年の想定はおろか半年先も見通すことができない状況となっています。そこで、人口動態・施策動向など中長期の見通しを持ちながらも、単年度の計画に重点を置き、その実施に全力を尽し、それを積み重ねていくことが最も良い方法であると考えます。中長期計画も年度事業の課題と進捗に合わせて、毎年見直しを行います。課題解決や目標達成には、職員全員参加が必要です。全ての職員と課題を共有し、課題解決のチェックによる着実な実現を図ることで、継続的な法人の発展を進めました。

令和2年度 中期事業計画の進捗

### 1) 京セラ稲盛和夫「心の経営システム」の定着・深化

みただけ理念の実現にはどのような経営システムが必要であるか検討し、平成30年度より京セラ稲盛和夫「心の経営システム」導入を図ってきたところ、その有効性が確認できました。令和2年度は「心の経営システム」を定着・深化させ、経営課題の改善、法人の発展を図りました。

「心の経営システム」の定着・深化の進捗	
導入ステップ	内容 <b>【注意】</b> 以下で述べる経営理念は、明文化した経営理念だけでなく、生き方や働く姿勢などのフィロソフィー（哲学）を含んだものである。
①理事長による経営理念の明示とリーダーシップ導入	人の行動は「心」が決める。仕事の成果や方法の前に、どのような生き方考え方で行動すべきか？が、全ての土台になる。これが、「心の経営システム」の最も重要な点である。なぜこの仕事をするのか」「誰のためにがんばるのか」「自分はどのような考え方で行動すればよいのか」を真剣に考えます。良き考えが、良き行動を生み、良い結果、良き人生を生み出します。それを全員で真面目に日々積み重ねることで大きな成果に繋がります。  「心の経営システム」の経営理念は、明文化した経営理念だけでなく、生き方や働く姿勢などのフィロソフィー（哲学）を含んだもので、これをしっかりと示すことが理念の明示です。  心の経営の理念と実践に通じた人格的にも優れたリーダーがいなければ、心の経営の導入はできない。このリーダーの役割は、みただけ



	<p>は理事長以外にはおらず、理事長自身が優れたリーダーに成長し、リーダーシップを発揮しなければならない。職員会議などの機会を通じて理念の浸透に務めた。</p> <p>心の経営の会計管理は、経営をガラス張りにするための基盤なので最初の段階で導入する必要がある。アメンバー体制と会計管理は30年度に導入開始した。2年度はその内容の拡充を図ること、月次管理の結果を翌月に集計し、経営会議で議論できるようにすることを目指したが、集計手法が改善できず翌々月の集計となっていたが、データの共有、活用は進んでいる。</p>
<p>②所属長をリーダーに変身させる</p>	<p>理事長は所属長（＝経営会議メンバー）に経営理念を浸透させ、所属長が6つの実践的要素を使いこなせるようにしなければ業績は上がらない。</p> <p>所属長が心の経営を理解して、心の経営が要求するリーダーシップが取れるようにすることを目指して、ビデオや書籍により研修を行った。所属長のリーダーシップが高まってきている。</p>
<p>③全員参加の意識の醸成</p>	<p>所属長に経営理念が浸透したら、職員への経営理念の浸透と、全員参加の意識の醸成に入る。法人が、全職員の物心両面の幸福のために存在するという経営理念を職員に浸透させて、強固な信頼関係を構築する。所属長は、経営理念を言葉で説くだけでなく、経営理念に沿った行動を日々心がけて、経営理念がお題目でないことを示さなければならない。職員との信頼関係ができた段階で、情報と課題を共有して、全員でアイデアを出して課題を解決する全員参加を目指した。</p> <p>経営理念の理解、行動ができない一部の職員によって、職員間のトラブル、法人との信頼が築けないなどの問題が発生している。</p>
<p>④目標管理の導入</p>	<p>所属長が育ち、経営理念が浸透し、全員参加の雰囲気醸成された段階で、実質的なアメンバー活動を開始する。時間当たり採算制度をもとに、従業員の力を最大限に引出す。経営会議を目標管理と進捗の前向き行動の基盤となるような、活発な議論の場となるようにする必要がある。</p> <p>時間当たり採算性の理解・定着、経営会議の活発な議論の場となる状況にはまだ不十分である。</p>
<p>⑤教育訓練の導入</p>	<p>フィロソフィー教育をはじめとする教育訓練を整備して、心の経営が後戻りしないようにする。</p> <p>フィロソフィー教育の一環として、地域貢献事業へも全員参加の意識醸成を図る。福祉の充実発展を実感できるようにすることで、仕事の価値、自分の価値に気付けるようにする。同時に、そのことが地域にたよりにされる福祉拠点への行動であり、経営基盤の強化にも結びついていること理解し実践する。地域ニーズの把握と連携、事業の可能性検討と実践を行い、みんなが笑顔になる「地域共生社会」の実現</p>

	<p>に貢献する。</p> <p>フィロソフィー教育の具体的な取組として、職場内会議・研修によって取組を進めているが、表面的な段階で、心への浸透にはなっていない。今後の重要な課題である。</p>
令和2年度の評価	<p>令和2年度では、ステップ②に到達している状況である、ステップ③も多くの職員が達成できているが、まだ不十分である。ステップ④の目標管理では、働き方改革の取り組みなども進展し、業務の効率化などに効果が見られる。職員それぞれが、理念・フィロソフィーを自らの行動の土台となるよう進めたい。</p>

## 2) 令和2年度に対応すべき重要な経営課題の進捗

マスコミ報道では多様な福祉課題が次々と報道され、多くのコメンテーターが発言しているが、課題への解決改善は、我々福祉の現場者の現場行動以外にはありえません。多くの福祉課題の中から、令和2年度からここ数年の中で、重点的に取組むべき重要な経営課題に取り組ましました。

対応すべき重要な経営課題への取組み	
経営の重点的取組みテーマ	重点取り組みテーマ設定の理由と進捗
①全事業で適正な収益を確保する	<p>京セラ稲森和夫氏のアメンバー経営手法を参考に、小単位経営システム・全員参加による収益管理と効率化を進め、各部署が自主的な取組を実施した。新型コロナウイルス感染症については、介護事業では発生なし、保育園で職員2例に抑えることができた。</p> <p>総務、ケアハウス、南園、西園、小町園、小規模など多くの部署で予算より収益の改善を図ることができた。その他の部署でも、厳しい中で、業務の見直しによる、人件費の抑制などの努力により、収益悪化を最小にすることができた。</p> <p>①総務          労務士委託の直営化と勤怠管理システムの変更、職員間の連携強化による効率化などを実施した。</p> <p>②医務          新型コロナウイルス感染症の防止に対応した。介護の連携による誤嚥性肺炎防止による入院日数の減少、待機者との連携による入退所空白期間の減少、事故防止への取組みによる入院日数の減少など、空室率の削減しを目指したが、死亡などによる退所者が例年の2倍となったため、空室率が増加し、収益が悪化した。</p> <p>③栄養          調理済み介護食（ナリコマ）の導入、退職者の補充の見直しと、朝食の事前調理、職員連携などにより業務の効率化と支出減少を達成した。</p> <p>④特別養護老人ホーム・ショートステイ</p>

相模原市内の従来型特養の7割が経営赤字となる事態全く改善されず、5年連続となり、危機的状況が継続している。相模原の従来型特養の状态的な収益悪化は、規模が小さいことや地域区分が低いことがその原因であり、改善が非常に困難な状況にある。ショートステイは、有料老人ホームやサービス付高齢者住宅の乱立と感染症拡大の対応により、稼働率が年々低下しているため収益が大きく低下している。業務効率化による人件費削減の対応は不可避であるが、事業所として対応できることには限界があり、コロナ感染の利用低下もあり厳しい状況である。行政に理解をいただき、ショートの転換などのサービス体制構造改革がどうしても必要である。

#### ⑤ デイサービス

デイサービスでは、業務混乱と職員間トラブルが表面化し、管理者を変更し、立て直しに取り組み、職員の大幅な入れ替えも断行した。取組みから2年となったが、関係職員の労苦によって、運営安定を図ることができた。しかし、コロナ感染の利用控えもあり、稼働は非常に厳しく、職員の減少で収益のマイナスは最小になっているが、厳しい状況である。新規利用者の増加が最大の課題である。

#### ⑥ 居宅

利用者確保を着実に進めることができ、収益を改善することができた。居宅事業所の主任ケアマネ必置などにより居宅事業所の廃業も増加傾向にあるので、利用者獲得をすすめていく。

#### ⑦ グループホーム・小規模多機能

地域へのPR活動、事業者協議会協議会協議会による利用者の獲得ができ、収入増となった。職員確保ができず、派遣職員による人件費増が収益を悪化させていた。直接雇用により、サービスの質と収益改善を実施できた。

#### ⑧ 相模原こども園

相模原市3保育園では、経営改善と同時に質の向上を図るため2年度よりこども園移行した。相模原市園では市単の大幅削減と0歳児の入園減少で1園400万円の収入減と予測していたが、こども園への移行により、報酬額が増加し、1号認定園児の入園や利用者確保による、収入が増加し収益も改善した。

#### ⑨ 杉並園

2年度から区の単独補助の600万円の削減と聞いていたが、公表された内容のほか、杉並区の説明にはなかった基準運用が厳しくなったことにより、1千万円を超える減収、収益が大幅に減少した。運用の改定があり、報酬額の減少となっている。収益では、余剰人員の見直しにより収益減少の抑えることができた。

厳しい状況にあっても、法人全体では、収益確保を達成することが

	<p>できた。それぞれの事業所において、改善への意識変化が見られている部署が多くあった。やはり、事業を発展させるには、職員の意識改革、理念浸透の重要である。</p>
<p>②福祉人材の確保、定着、育成を充実させる</p>	<p>福祉人材の不足が強く言われている背景には、労働人口の急激な減少がある。すでに、人材難が表面化し事業継続困難や廃業が起っており、さらに深刻になる。</p> <p>この問題の対応では、これまでも、働きやすく、働き続けることができる仕組みを積極的に行なってきたが、さらに進めて全職員がいきいきと働く職場を作らなければならない。この面でも、新経営システム「心の経営システム」に取り組み、理念浸透、リーダーシップ、全員参加をベースに、「全職員の物心両面の幸福、福祉で働くことでの自己実現、さまざまな方の活用」に取り組み、職員の期待に応えることで、福祉人材の確保、定着、育成を実現したい。</p> <p>人材確保として、総務に選任担当者を増員配備して、全事業部門と連携し、スピーディーな採用活動に取り組んだ。離職防止では、処遇改善として実質定年制の廃止、パート契約にも賞与支給の制度創設、パート等の時給アップ、介護補助職員の導入、インカムの導入、ICT見守りシステム、職員休憩場所と時間の確保などを行なった。</p> <p>勤怠ソフトの変更による勤怠管理の業務改善、4週単位から1か月単位への変形労働制への移行、働き方改革への取組みを実施した。きめの細かい職員対応のとして、小面談制を導入するなど、さまざまな取組を行なった。</p> <p>定着の指標として離職率を用いているが、30年に介護、保育とも離職率が20%に悪化した。元年も20%の離職となり、2年も20%であった。しかし、常勤職員で見ると、20%、17%、15%と低下している。離職防止対応をさらに進めたい。</p> <p>確保では、ホームページの改修、保育士のモデル賃金設定を30年度に実施したが、求職者の評価は良かった。常勤職員の直接求人は非常に少なくなっており、やむなく、様々な採用業者に頼らざるを得なかった。広告や手数料などの費用大幅に増加しているが、職員採用は他の手段がないのが実情である。杉並高齢事業所では派遣職員の勤務が常態化していたが、直接雇用に切り替えが進んでいるほか、小町園でも初めて派遣の保育職員の配備があったが、現在は解消している。</p> <p>育成では、それぞれの施設で重点的に取組みを実施している。研修の充実の効果がみられるが、生き生きと働くなどの目標を掲げても、不満や愚痴の状態から抜け出せない職員がいて、職場の雰囲気改善は課題となっている。このような職員は、不満から退職を繰り返すことが多く、育成の努力が成果とならない。</p> <p>理念を行動に根付かせる教育は必要性であるが、教育以前に本人の</p>

	<p>資質の問題が大きくなっているように感じる。欠員補充を優先しなければならない厳しい状況であるが、採用時に、法人理念への求職者の共感を確認したうえで採用することで、課題を改善する必要がある。</p>
<p>③労働関連重要施策、処遇改善施策の変更に対応する</p>	<p>働き方改革、効率的な仕事への取組みとして、ライフワークバランスの推進、働きやすい職場環境、賃金上昇などを目的として、労働時間削減、ハラスメントの禁止、処遇改善、最低賃金増額等が重要政策として次々に進められている。</p> <p>法人では、これらを本部総務にて一括対応するため、4年前より採用・異動により職員配備を強化し、法改正の趣旨に沿って、規程、勤怠システム、人事管理、職員配備、業務管理等の改善を行った。</p> <p>2年ほど前より、以前法人役員及び管理者を行なっていた職員より、就業規則の不備、労働時間管理、残業代の支払い等など10数項目の是正の求めが強く申し出された。法人からは協議の申出行ったが、申出を無視して労働基準監督署に訴える事例が発生した。労基署の調査の後、指導等が出されたため、労基署と協議し改善を実施した。</p> <p>働き方改革等の改善を成功させるためには、職員各自が仕事の内容、時間管理等について自律的な管理意識が必要となる。そこで、勤怠システムを入れ替えて、自主申告・現場管理に変更し、勤怠集計が自動的に給与算定に連動するシステムを導入した。これによって、勤怠管理と給与算定が公開され、職員自らがチェックでき、不信の排除、効率化が実現できた。</p> <p>労基署の調査指導を受けることで、課題も明確になり、対応に引き続き取り組んでいるが、他の職員に不信が高い状況ではないと判断している。これまでも、就業規則などは、他の法人より少しでも職員にとって良くなるよう、職員意見を聴き取り進めてきている。今後も、職員の物心両面の幸福を追求するとの理念を第1に処遇の改善に取り組んでいく。</p>
<p>④事業政策の変更に対応する</p>	<p>社会福祉法人改革は、会計監査導入などの先送りなどが決定されたほか、法人間の連携及び合併では、国の指針作成が示されたが、緩やかな連携の従来の考えの範囲であるなど、改革の動きが止まっているように見える。一方、社会福祉法人の3割が赤字など、経営実態が厳しい状況が報告され、事業存続危機が明らかになってきている。</p> <p>介護事業の次期報酬改定では、理事長が県社協の介護保守改定プロジェクトのリーダーに就任し報告書が作成された。報告では、県全域で厳しい経営実態が全く改善されていない実態、行政世論に窮状を訴え、早急な改善策実施の必要性が示された。</p> <p>保育事業では、杉並区の区単補助の大幅削減が強行され、経営対応に取り組む必要がある。相模原市3園は、かねてから課題となっていた幼保連携型認定こども園への移行を2年度に実現した。これを機会</p>

	<p>に保育の質の向上と経営の安定化を図りたい。無償化の影響により、保育ニーズの拡大に影響しているが、今後急激な乳幼児の減少により乳児減少が出てきている、特に0歳児の定員割れがはっきり出てきているなど、注視しなければならない。</p> <p>社会情勢の重大な変化としては、新型コロナウイルス感染拡大による影響があった。コロナの影響も含めて、デイサービスは30～50%の利用者減、ショートは10～20%利用者減となった。3年度末までは厳しい社会情勢であり、企業の経営環境が厳しくなり長期不況の予測も出ている。</p> <p>相模原市では税制悪化により行財政改革プランにより補助金の大幅削減が発表され、小町園の市有地借上げが有償化すると発表も出された。杉並区、東京都、神奈川県も同様に財政が急激に悪化しているので、報酬額の減額が心配される。社会体制が大きく変化することに対応していくことが必要となっている。</p>
<p>⑤みんなが笑顔になる「地域共生社会」の実現に取り組む</p>	<p>今後の地域の介護・保育・障がいのニーズは継続して拡大している。相模原市・杉並区とも保健福祉計画、子育て支援計画において、地域包括ケアシステムの推進や施設整備の拡充を打ち出している。相模原市では、障がい者の高齢化や8050問題（自宅での引きこもりの方の高齢化問題）に取り組むために、高齢者と障害者の福祉施策部門を統合させ福祉基盤課を創設し、地域包括ケア支援体制の対象の拡大と強化を打ち出している。</p> <p>児童の分野では、学童保育の不足や質の向上の問題、障がい児の受け入れ先や家庭支援の課題、貧困家庭や児童虐待などがある。障がい者の分野では、障がい者の高齢化による家庭支援の弱体化や孤立、発達障がいに関わる就学支援や就労支援などがある。</p> <p>地域の中にはさまざまな資源があり、福祉に積極的な風土もあるので、法人では、地域ニーズの把握と連携、事業の可能性検討と実践を拡大していきたい。</p> <p>令和2年度に相模原市の地域包括支援センター受託法人改定選定が実施され、新たに令和3年度から6年間の受託法人を選定する計画への参入を検討したが、受託法人決定の基準では、既存法人が圧倒的に有利であること、職員確保に見通しが立たないことを理由に、応募を断念した。</p> <p>地域福祉の充実施策の必要性はあるが、2年度は新型コロナ対応が全てに優先され、新規取組みはできなかった。市や区も同様に新規の動きはなく、財政悪化が避けられない状況で、コロナ終息後がどのように変化していくか、全く見えない状況である。</p> <p>しかし、このような活動は法人理念の実現、職員仕事への意欲の向上、経営基盤の強化にもつながる活動である。みんなが笑顔になる「地</p>

	域共生社会」の実現への取組を一層充実させる。
⑥事業所施設・建物の計画的な更新を行なう	<p>元年夏に特養みたけのGHP空調機の故障が相次ぎ発生し、緊急にスポットエアコンを大量に購入し急場をしのぐことあった。南橋本園では、床が波打つ状況が悪化し、2室の床を張り替えた。特養も開設から17年が経過、南園も12年が経過し、大規模な修繕や設備更新が必要となってきた。その他の事業所も10年経過が間近になってきている。</p> <p>2年度では、特養のGHP空調機の更新工事の実施、南園の床の張り替えも完了した。夏場の暑さは厳しく空調機の正常な稼働は、ご利用者や園児の健康・生命に重大な影響を与えるので、緊急対応と計画的な更新が必要である。建物でも屋根などの防水の劣化、外壁の劣化も散見され、それらの補修も計画的に進めなければならない。</p> <p>多額の費用が発生するので、費用を下げる工夫、行政による補助金の活用、市況価格の動向などにも注視して、施設・設備の計画的な更新を行なう。</p>
⑦幼保連携型認定こども園のスムーズな移行と教育・保育の質、保育サービスの向上	<p>2年度より相模原市3保育園は、幼保連携型認定こども園に移行した。そのねらいは、①小学校教育への連携がスムーズの行くよう教育指導を高めると同時に、教育・保育の質を高める。②保護者の働き方や状況（保育の必要のない1号認定児変更するなど）が変わっても退園しなくても良いようにする。③保育の必要性のありなしや保育時間の長短など、多様な保育ニーズに対応できるようにする。この3点である。</p> <p>子ども園に移行することで、所轄庁が厚生労働省から内閣府に変わるなど大きな制度変更があったが、スムーズな移行ができた。従来の保育園では家庭の就労事情により、退園となった子どもが、1号認定児として、入園継続ができた事例もでて、保護者から喜んでいただいた。今後も、最も重要な課題である、保育の質の向上と保育サービスの向上を図っていきたい。</p>

#### 別添資料

- ①環境特性分析と経営課題の明確化みたけ理念浸透の課題 令和2年3月見直し平成31年3月作成
- ②目標形成と中期事業計画の策定みたけ理念浸透の課題その1 平成31年3月作成  
目標形成と中期事業計画の策定みたけ理念浸透の課題その2 平成31年3月作成
- ③法人理念と実現行動
- ④私たちと一緒に充実した笑顔いっぱいの人生を過ごしてみませんか？（高齢）  
私たちと一緒に充実した笑顔いっぱいの人生を過ごしてみませんか？（保育）
- ⑤みたけスタッフの誓い 平成21年3月1日

## 事業活動の報告

### 1) 法人活動

法人は、「地域福祉」の推進を第1とし、地域福祉を推進するため、地域との連携の中の「施設」を位置付けます。2点目は、社会福祉法人の存在性の明確化です。「公共性」「非営利性」「安定性」を保持、遵守し、地域福祉の中心的な役割を担うことをその基本方針として活動しました。

それらの活動を進めるのは職員一人ひとりです。人材の定着、確保、育成が運営の最重要課題となっており、今後もさらに重要になると考えられます。福祉の充実発展に貢献するという法人理念の実現には、職員が意欲を持って働き続けることも理念に組込む必要があると考えています。

そこで、みたけは「全職員の物心両面の幸福を追求し、福祉の充実・発展に貢献する」ことを理念に掲げます。そして、「みんなで作る、みんなの笑顔！」あふれる社会の実現を図りました。

#### 〔活動の基本方針〕

- 1) 「公共性」「非営利性」「安定性」を保持、遵守し、公共の利益を目的とした活動を行う
- 2) 地域福祉の担い手として、地域福祉の核となる
- 3) 行政や地域のさまざまな社会資源と協働して、福祉ネットワークを構築する
- 4) 地域の福祉ニーズと社会資源とをつなぐ役割を果たす
- 5) 地域のセイフティーネットの役割を果たす
- 6) 常に人権尊重の視点で、サービスの質の向上を図る
- 7) 社会的なルールの遵守を徹底する組織体制を築く
- 8) 信頼される福祉人材の育成を行う

みんなで作る  
みんなの笑顔！

### 令和2年度に法人として取り組んだ重点課題

中長期計画で述べたように、人口動態・施策動向など中長期の見通しを持ちながらも、単年度の計画に重点を置き、その実施に全力を尽し、それを積み重ねていくことが最も良い方法であると考えます。課題解決や目標達成には、職員全員参加が必要です。全ての職員と課題を共有し、課題解決のチェックによる着実な実現を図ることで、継続的な法人の発展を進めました。

#### ①「心の経営システム」の定着・深化

みたけ理念の実現にはどのような経営システムが必要であるか検討し、平成30年度より京セラ稲盛和夫「心の経営システム」導入を図ってきたところ、その有効性が確認できた。令和2年度も「心の経営システム」を定着・深化させ、経営課題の改善、法人の発展を図りました。(中長期計画参照)

#### ②令和2年度に対応すべき重要な経営課題への取り組み

多くの福祉課題の中から、令和2年度からここ数年の中で、重点的に取り組むべき重要な経営課題とその取り組みを行いました。(中長期計画参照)

#### ③経営会議の実施

法人では高齢者福祉事業と児童福祉事業に区分して月例経営会議を実施しました。経営指標による「みたけ経営進捗状況シート」、「みたけ経営シート」を使い、バランススコアカード、PDCAサイクルによる経営状況の確認、改善を行ないました。会議では、各事業所の管理者が部門の状況と今後の対策について報告しました。これを参加者全員で討議することによって、課題解決の方策を検討実施し、



事業計画の着実な実施をすすめました。

アメンバー経営の考え方を導入し、従来は事業単位で管理していましたが、現場の職員活動グループとその収入と支出が職員に実感できるような部署単位に分割して管理できるようにしました。また、これによって、部署の経営責任体制が明確になりました。会議では、各事業所の管理者が経営指標に基づいて事業の状況と今後の対策について報告します。これを全体で討議することによって、課題解決の方策を検討実施し、事業計画の着実な実施を進めました。

働き方改革によって、労働時間の減少が大きなテーマになっていますが、この反面では、労働生産性の向上にも取り組む必要があります。アメンバー経営では、その部署が時間当たりでどれだけの収益を生み出しているかを重要な経営指標（時間当たり採算性）としています。みただけでは進捗状況シートに時間当たり採算性の指標を入れましたが、その分析は今後の課題となっています。これを指標として現場が意識するようになれば、労働時間は減少させても収入や収益は増加させるためことが可能になります。これを実現するには、現場の職員全てが収入の構造や費用の構造を理解し、その向上に工夫する努力が当たり前になることで、成果が出ると考えます。

経営理念は「みんなでつくる みんなの笑顔！」です。この理念を職員全員に浸透させ、理念の実現を図りたいと思います。重点目標とその進捗を測る指標を定めて、月ごとに継続的に把握して、目標達成を目指して事業を進めました。

#### 別添資料

- ①令和2年度みだけ経営進捗状況シート
- ②令和2年度みだけ経営シート
- ③社会福祉法人東の会 修繕費及び解体費等積立額計算書（必要積立額の根拠）

2) 事業報告

①高齢者事業活動の報告

高齢者事業活動方針に沿って、2年度の事業を実施しました。

<p><b>高齢者福祉事業の基本方針</b></p> <p>1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設</p> <p>2) その人らしい生活の実現を支援する施設</p> <p>3) 健康で安心して楽しく生活できる施設</p> <p>4) 地域に密着した生活の支援を行う施設</p> <p>5) 生活の場の専門性の向上を図る施設</p> <p><b>目指す介護</b></p> <p>①利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護</p> <p>②一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護する、利用者主体の介護</p> <p>③健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に介護</p> <p>④利用者のその人らしさを大切にする、「ゆとり」ある介護</p> <p>⑤社会的な責任を果たすことができる、地域への介護支援</p>	<div style="border: 2px solid #00a0e3; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #fff9e6;"> <p><b>「ゆとり介護」で その人らしさを大切に！</b></p> </div>
--	---

高齢者施設の方針の説明

基本方針	活動・介護の方針	説明
1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設	1) 高齢者施設・事業所における介護をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	老人福祉法、介護保険法等の関係法令の趣旨に沿っているかを考え、法令遵守と「それ以上」を目指して活動する。
2) その人らしい生活の実現を支援する施設	2) 利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護。	利用者や地域が求めているものに応じているかを考えて、その具体化を目指す
	3) 一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護し、利用者主体の介護。	利用者の尊厳と権利を守っているかを考えて介護を行う。 利用者のニーズを把握し、ケアプラン等に反映し、それによって介護を行う。
	4) 利用者のその人らしさを大切にする、「ゆとり」ある介護。	利用者のその人らしさの目線で、介護を考え、疑問持ち、改善を図る。業務に追われて失いがちな「ゆとり」ある介護を目指す。
3) 健康で安心して楽しく生活できる施設	5) 健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気を大切に介護。	健康で安心して生活できることを基盤に据えながらも、家庭的で温かな親しみを大切にして、楽しく生活できるように配慮する。
4) 地域に密着した生活の支援を行う施設	6) 社会的な責任を果たすことができる、地域への介護支援。	地域のための施設の力を活用し、地域の力を施設に活用するなど、双方向の協働を行うことで、地域福祉の中核的な役割を担う。
5) 生活の場の専門性の向上を図る施設	7) 活動理念を実現するために、能力と熱意がある人材の確保育成を行う。	福祉は人がおこなうものである。施設内に限らず地域も含めて、優秀な人材を確保育成することは、施設の重要な役割である。

方針に該当する介護内容と評価項目

基本方針	活動・介護の方針	説明	評価項目	満足区分
1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設	1) 高齢者施設・事業所における介護をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	老人福祉法、介護保険法等の関係法令の趣旨に沿っているかを考え、法令遵守と「それ以上」を目指して活動する。	中長期計画の達成度 経営目標達成度 経営会議、所属長会議の実施結果 新事業の実施結果 監査結果、行政指導結果 第三者評価結果 低所得者対策の結果	経営満足
2) その人らしい生活の実現を支援する施設	2) 利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護。	利用者や地域が求めているものに応じているかを考えて、その具体化を目指す	自己評価、利用者調査結果 家族会の実施結果 地域との連絡会の実施結果 専門家による評価結果	利用者満足
	3) 一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護し、利用者主体の介護。	利用者の尊厳と権利を守っているかを考えて介護を行う。 利用者のニーズを把握し、ケアプラン等に反映し、それによって介護を行う。利用者の尊厳と権利を守っているかを考えて介護を行う。	苦情解決の結果 身体拘束廃止の結果 虐待(的)介護排除の結果 プライバシーの保護の結果	利用者満足
	4) 利用者のその人らしさを大切にす、 「ゆとり」ある介護。	利用者のその人らしさの目線で、介護を考え、疑問持ち、改善を図る。業務に追われて失いがちな「ゆとり」ある介護を目指す。	モニタリング、ケアプランの内容評価 介護内容の見直し結果 業務改善の結果 各所属会議の結果 新しい介護への取組みの結果	利用者満足
3) 健康で安心して楽しく生活できる施設	5) 健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切にす介護。	健康で安心して生活できることを基盤に据えながらも、温かな親しみを大切にす、楽しく生活できるように配慮する。	事故防止、感染症防止の結果 重度者ケア、看取りケアの結果 適切な医療ケアの結果 緊急時等の対応の結果 火災、防災対策の結果 生活環境の見直しの結果 様々な行事の結果 利用者の笑顔の結果	利用者満足
4) 地域に密着した生活の支援を行う施設	6) 社会的な責任を果たすことができる、地域への介護支援。	地域のための施設の力を活用し、地域の力を施設に活用するなど、双方向の協働を行うことで、地域福祉の中核的な役割を担う。	行政施策への協力結果 地域、自治会活動の参加結果 地域ケア推進の活動の結果 ボランティア活動との連携結果 介護相談員活動の結果 施設の貸出しの結果	利用者満足

5) 生活の場の専門性の向上を図る施設	7) 活動理念を実現するために、能力と熱意がある人材の確保育成を行う。	福祉は人がおこなうものである。施設内に限らず地域も含めて、優秀な人材を確保育成することは、施設の重要な役割である。	職員笑顔の結果 職員の充足、採用、離職の結果 職員育成の結果 残業時間、休暇取得状況結果 職員アンケート調査結果 ライフサイクルに適した就労実施結果 人事制度・キャリアパスの実施結果 資格取得支援結果	職員満足
---------------------	-------------------------------------	---	---	------

## 2 年度計画と評価 その 1

基本方針	活動・介護の方針	2 年度計画	2 年度評価
1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設の施設	1) 高齢者施設・事業所における介護をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	<p>①経営会議を継続して開催し、中長期計画に沿って活動する。</p> <p>1) 稲盛和夫「心の経営システム」の定着・深化</p> <p>2) 平成 2 年度に対応すべき重要な経営課題</p> <p>3) 経営会議の実施</p> <p>②コンプライアンスの徹底を図り、基準の遵守を行う。</p> <p>法令遵守の徹底や介護報酬の複雑化に対応するため、内部統制のしくみを構築し、法令順守を確保する。</p>	<p>①経営会議を、高齢事業、保育園事業ごとに毎月開催し、経営課題の検討改善を実施した。課題改善のため中長期計画の見直しを実施した。</p> <p>1) 「心の経営システム」の定着・深化については、ステップ③全職員への浸透が徐々に進んでいるが、一部職員に課題がある。</p> <p>2) 重要な経営課題への取り組みは、進捗の遅れのある課題もあるが、取り組みが継続されており、着実に成果が表れている。</p> <p>3) 経営戦略の構築と計画的な実施を行う経営会議を月 1 回開催することで、各事業所の管理職員への権限移譲と責任体制の構築を進めることができた。新型コロナ感染対応により会議を一部、中止・縮小した。</p> <p>②社会福祉法の改正において、コンプライアンスの遵守が強化されているので、内部統制の整備を計画的に進めた。</p>
2) その人らしい生活の実現を支援する施設	2) 利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護。	<p>①自己評価、利用者調査は、サービスの内容及び質の努力の方向性を決定するうえでも重要である。その手法と結果分析、活用手法については、評価が改善や発展に結びつくようにする。継続して自己評価を実施する。</p> <p>②杉並事業は、地域密着型であり第三者評価の実施も義務付けられている。指導に基づいて適切に対応する。</p>	<p>①法人本部では、経営会議において、経営進捗状況チェックシートを活用して、毎月サービスの質・CS を評価している。評価が改善や発展に結びつくようにしている。各事業所では、第 3 者評価、利用者調査、行事アンケート、家族会での聴き取り、日常の相談などを、事業所ごとに、自己評価を実施して、改善に生かしている。</p>

		②杉並事業所は、GH・小規模多機能で第3者評価受診を実施した。評価を改善に結びつけている。
3) 一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護し、利用者主体の介護。	<p>①苦情受付ゼロを目指す。クレーム、苦情の発生が少しの気遣いで防げることも多い。多数の視点で問題点を発見し、事前にクレームや苦情の未然防止に努める。また、利用者から指摘されるまでミスに気がつかないことがあるので、全職員がチェック意識を高める必要がある。</p> <p>②利用者の尊厳と権利を守る活動は、OJTの重要な課題である。指導的な職員が意識して、会議やミーティングなどの時に、ディスカッションやワークショップなどを通じて、気づき能力を高めていく。</p> <p>プライバシーへの配慮、身体拘束廃止、虐待的行動の廃止を進めることは、ケアの質の向上には欠かせない。職員研修などを通じてケアの質の向上の取組を行う。</p>	<p>①高齢事業では、苦情受付が無かった、日々の要望や苦情への対応の取組を引き続いて実施する。</p> <p>②プライバシーへの配慮、身体拘束廃止、虐待的行動の廃止を進めることは、ケアの質の向上には欠かせない。全体職員及び各事業所での会議による指導・研修、日常のOJTでの指導を実施している。介護では、虐待防止に係る一斉点検等の取組を実施した。</p>
4) 利用者のその人らしさを大切にす、 「ゆとり」ある介護。	<p>①ケアプラン作成を現場主体で多職種連携により作成している。プランと介護が連携し効果を上げてきている。介護力向上の取組の中でケアプランシステムと実践の充実を図る。また、その人らしさをプランに反映し、笑顔になる介護を目指す。</p> <p>②自立支援介護に取り組みを継続する。排泄検討会議、口から食べるの推進、認知症ケアの手法の推進を柱として実施する。施設内に介護力向上委員会を設置して、介護力の向上の継続を図る。</p> <p>介護の内容については、ケアプランの充実、自立支援、認知症ケア、医療的ケア、看取りの5点を重点として取組む。</p> <p>③機能訓練は看護職員を主体にその取組み実施している。介護士と機能訓練士が連携し、評価と機能訓練の一層の充実を進める。ご利用者が笑顔になり、元気になり、生活を楽しくにしていだけるよう、「心身機能」「活動」「参加」に考慮した支援を行う。</p>	<p>①ケアマネージャーである各施設長を中心に、その人らしさをプランに反映し、笑顔になる介護を目指したケアプラン作成、プランと実施の連動、多職種連携が行われている。毎年介護支援専門員の新規取得者が出るなど職員の質の向上にも取り組んでいる。</p> <p>②自立支援介護に本格取組みは、介護力向上委員会により、積極的に取組みができた。ケアとケアプランの連動、ケアプランの充実も進展した。自立支援では排せつ介助、歩行機能の改善、認知症ケアでは周辺症状の改善、医療的ケアでは喀痰の吸引研修の法人実施などの介護職員の医療的ケアが実施できた。特養の看取りケアも、退去者の7割以上が看取りを実践する成果があった。</p> <p>③看護師、介護士の連携により機能訓練を実施している。評価と機能訓練の一層の充実を進め、ご利用者が笑顔になり、元気になり、生活を楽しくにしていだけるよう、「心身機能」「活動」「参加」に考慮した支援を行な</p>

		<p>④食事は利用者の楽しみであるが、ご利用者の思いに沿えないケアとなってしまうやすい。口から食べるの推進、自立支援介護、介護力向上の取組みの中での取組みを行う。誤嚥性肺炎の危険もあり、安全性にも十分配慮して食べることを実施する。</p> <p>嚥下咀嚼機能維持強化への取組みは口腔ケア、義歯の適正化、食事の姿勢等も重要な課題であるので、歯科医師、ST、歯科衛生士等との連携をさらに充実させ、個別機能訓練として位置付けて実施する。</p> <p>⑤杉並事業所は、地域密着型介護、認知症対応型介護である。基準遵守にとどまらず、積極的な取組みを行って、地域連携を含めて、新しい介護方法の構築に引き続き取り組む。</p>	<p>った。</p> <p>④直営による食事によって、おいしい食事、イベント食などが充実し、高い評価もいただくことが出来た。調理を利用者の前で行う出張調理などの新しい食事を楽しむ取り組みを実施した。業務の効率化、勤務体制の軽減、質の向上、経費削減などを目的として、半調理のナリコマを導入した。勤務状況に問題となった職員の退職後、調理業務の削減と効率化により、朝食の事前調理、ナリコマの一部導入業務体制に変更した。医務を中心に、医師、看護職員、介護職員、栄養士の連携による誤嚥性肺炎による入院者の減少に取り組む、効果を上げている。</p> <p>⑤杉並事業所では、運営推進会議の開催、地域ケア会議、事業者団体への参加なども実施した。認知症ケアや生活の充実の取組みとして、日常的な調理や買い物、子ども達とのふれあい、夏祭りの開催(コロナにより一部中止)などにより、積極的な取組みを実施した。</p>
<p>3) 健康で安心して楽しく生活できる施設</p>	<p>5) 健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に介護。</p>	<p>①特別養護老人ホームとしての役割を果たすために、医療的ケアの充実が重点課題である。介護職員の医療的行為の対象者も特養のみから一般者に広がられた。今後も研修を充実させて、安全でレベルの高い介護職員の医療行為の体制を進めて行く。</p> <p>②嘱託医、提携病院、看護職員、介護職員の連携体制をさらに充実させ、適切な医療的ケア、受診、入退院、緊急処置の実施できる体制を継続する。</p> <p>また、杉並事業所でも事業所に適した医療と介護の連携体制を充実させる。</p> <p>③市区への報告事故ゼロを目指す。毎月リーダーによる検討会が開催されているので、課題を抽出し意識付けを行い事故防止に努める。また、未経験の職員が多くなっていることでもあるので、研修体制の整備を進める。</p> <p>④重度化対応や看取りに対しては、「平穏死の</p>	<p>①利用者の医療行為については、担当医の指示のもと、指導看護師が各職員のレベルに応じて現場での継続研修も実施して、安全な医療的ケアの実施を行っている。</p> <p>②本部高齢の医療対応は、内科診察週 1 回、歯科診察月 2 回、精神科診察月 2 回実施している。看護職員体制も安定し、介護看護の連携も一層充実している。適宜の受診、施設内の点滴実施、夜間・休日の看護・介護の連携もスムーズに実施できている。派遣医師である相模原赤十字病院の山田医師と看護職員の連携もスムーズで、緊急入院や処置指示なども順調である。看護職員が定着し、人員体制が良くなって、夜間休日オンコール連携も実施できている。提携病院である相模原赤十字病院での受診、入院も配慮され、緊急入院も受け入れられている。</p> <p>杉並事業所では、重度化対応が課題とな</p>

		<p>すすめ」などのようなイメージが職員間で共有ができ、長年の取組みが定着してきている。今後も、医療的なケアの内部研修などのディスカッションと通じて、さらに理解を深め、スキルを上げていく。さらに、嘱託医や提携病院との連携、ご家族との話し合い、折を見てのご利用者の気持ちの確認などを通じて、みたけの看取りの形を、全職員参加で進める。</p> <p>杉並事業所も、看取りの体制について検討を行ない、実施の体制づくりをさらに進める。</p> <p>⑤火災、防災、防犯対策は、福祉施設の悲惨な事故が多発していることによりその計画訓練が重要となっている。大規模災害の調査から被災後の緊急対応から事業継続(BC)の策定が必要となっており、福祉施設が福祉避難所機能を発揮することも地域住民の大きな安心となる。</p> <p>BCP、福祉避難所運営を計画に盛り込むとともに、必要となる地域住民との連携、他地域との広域連携なども検討し、計画を策定し、訓練検証を行い、実効性のある計画と準備を行う。</p>	<p>ってきたので、訪問医療機関を変更し重度化対応の充実を図った。訪問歯科医院とも連携するなど、さまざまな医療と介護の連携を充実させている。</p> <p>③重大な事故として市区への報告事故ゼロを目指しているが、件数は厳守しているが、高齢事業は法人全体で14件(相模原13件、杉並1件)、昨年は10件(相模原7件、杉並3件)、相模原が増加、杉並事業所の件数が減少した。会議、カンファレンス等で、以前から事故内容の突っ込んだ検討がなされているが、原因をしっかりと認識し減少へ取り組みを継続している。</p> <p>④重度化ケアは適正に実施できている。の看取りケアの実施は、特養で72%、昨年度57%で増加した。ケアハウスで、前年度に続いて3例目の計画的な看取り1名実施できた。</p> <p>杉並事業所でも、昨年に続きGH1件の看取りが実施できた、小規模多機能でも事業所で見取りを1件初めて実施した。訪問医療機関を変更し重度化対応の充実を図るなど、看取り体制づくりに取り組んできたので、その成果が出ている。</p> <p>⑤火災、防災対策は行政基準を満たしている。広域連携と地域の多機能連携では、県及び高齢協の連携訓練を実施した。杉並事業所も防災研修を行い、防災体制の充実を図っている。BCP、福祉避難所の充実を行なっていきたい。</p>
4) 地域に密着した生活の支援を行う施設	6) 社会的な責任を果たすことができる、地域への介護支援。	<p>①地域ケア相談室活動は、法人理念の根幹をなし、みたけの重要な柱になっている。活動を継続し、さらに効果的な活動を進める。</p> <p>②ボランティアとの連携は、デイサービス活動ともリンクして、定着と広がりを作ることができた。法人理念の共有化活動とともに、今後も職員意識の向上を図り、全職員参加による、地域ケア活動を進める。</p> <p>③地域の福祉資源となる、さまざまな地域ケア</p>	<p>①地域ケア相談室活動は居宅事業所が受け持ち、地域に顔の見える関係作りを継続しているが、小地域福祉活動「我がごと丸ごと活動」などが今後の重要な活動となってきている。自治会、ボランティア、民生児童委員の方との連携の広がりが図れ、多くの地域事業に職員を派遣した。地域ケア実現に向けた具体的な活動として実施した。</p> <p>②法人理念の実現は職員の意識の向上が重</p>

		<p>の推進者を育成支援は、地域ケア活動の重要な要素である。地域ケア相談室事業、ふれあいハートポイント事業などにより、地域人材の育成を進めることができています。さらに、支援を進めて、地域ケア推進者の育成を行う。また、自治会や地域の様々なグループとの連携や支援も進めていく。</p>	<p>要である。従来からの地域活動を継続して、横山地区青色パトロール活動、下九沢地域振興会防犯防災活動、横山地域祭り及び行事支援活動、みたけでの横山地区高齢者サロン活動など多くの多様な活動(一部コロナ感染により中止)が実施できた。杉並でも、サロン活動、自治会との清掃活動、消防団員活動など多様で積極的な活動(一部コロナ感染により中止)を実施している。</p> <p>③地域の福祉資源となる、さまざまな地域ケアの推進者を育成支援は、地域ケア活動の重要な要素である。地域ケア相談室事業や相模原市ふれあいハートポイント事業、ボランティア活動の受入れやコーディネート、学校との連携による職場体験、研修生の受入れなどにより、地域福祉人材の育成を進めることができています。横山地区社会福祉協議会の理事にも選出された。自治会の総会、役員会、地域の健康体操グループへの会場提供などの支援活動も実施した。</p> <p>杉並では、上高井戸端会議など新しい地域ネットワークの中心的な役割を担い、積極的に地域ケア活動を実践している。</p>
<p>5) 生活の場の専門性の向上を図る施設</p>	<p>7) 活動理念を実現するために、能力と熱意がある人材の確保育成を行う。</p>	<p>①離職率の 10%以下を目指して、引き続いて対応をとっていく。若い女性が多いので、結婚や出産などの理由により退職の増加が懸念される。仕事が続けていけるように、育児子育てへの対応を進めていく。</p> <p>②キャリアパス制度を研修制度、評価制度と一体的に運用するシステムを構築し、制度運用を適切に進めている、処遇改善加算などに対応し職員育成制度の充実を図る。キャリアパス制度を効果のあるものとして、さらに進めて、みたけ OJT プログラムを全職員が取り組む。「みんなで成長する」目指して、レベルを高め、キャリアアップを図る。</p> <p>③職員資質の向上と資格取得を推進する。継続して、介護福祉士、実務者研修、認知症実践者研修等の取得支援を行う。また、介護</p>	<p>①離職率について高齢事業では、2年パート含みは 25%、常勤契約は 16%であった。元年パート含みは 22%、常勤契約は 15%であった。30年パート含みは 21%、常勤契約は 18%であった。30年からの悪化が継続している。新規採用の早期離職、中間層の離職が多く、離職防止策が必要である。人材採用が厳しく、紹介事業者、派遣職員の増加が著しく多額の経費増となっている。</p> <p>②キャリアパス制度において、評価勤務制度を手当、賞与、昇給に連携する制度を実施した。日常のOJTによる育成システムには地道に取り組んでいる。</p> <p>③業務上重要な資格取得の研修等の費用は全額法人負担、出勤扱いの方針により、職員の資格取得意識が高い。特に介護福祉士受</p>



		<p>職員キャリアパス支援として、介護支援線専門員の資格取得支援、厚生労働省の方針にある「認定介護福祉士」などの先駆的な取り組みも積極的に進める。</p> <p>介護力向上委員会を通じて職員育成を図る研修、機能訓練の研修、医療的ケア、感染症の研修も充実させる。このような研修は、特に OJT の充実によりレベル向上を図る。</p> <p>④ 外部研修にも積極的に派遣して、介護の考え方を学ぶ機会を増やことも重要である。研修に参加した職員は、研修の報告をまとめて、回覧をおこない、さらに、ユニット内で学んだことを伝え合うなどして意見を伝えて、職員間の意識の統一を図る。</p> <p>杉並事業所は、経験の浅い職員も多いので、十分に話合っ、意思疎通を図る。</p> <p>⑤ 出産、子育てによる出産、育児休暇復帰の職員を支援し、その増加に努める。実質定年制廃止の制度運用を行ない、定年後も安心して働き続けることができるようにする。各職員の状況や就労の希望に沿った配属やシフトへの配慮を行う。</p> <p>働き方改革、ライフサイクルを支援する、働きやすい職場作りに努める。各自のライフプランに合わせて、結婚、子育て、病気、介護、継続就労などに対応した就労環境を構築し、生活のさまざまな困難があってもやめなくてもよい職場を作る。同時に、人件費増大が経営悪化を招かないように、人員配備や業務の見直しをおこなう。</p> <p>⑥ 職員の心身の健康保持に留意した支援の方策、労災事故防止策について取組む。</p> <p>⑦ 能力や年齢に適合した、多様な働き方の職場を作り、それを組み合わせて、施設ケア、地域ケアの実践力となる育成システムを発展させる。</p> <p>介護未経験者、中高年労働力、障がい者雇用をすすめて、多様な職員の受入れ、育成、活用を進める。</p>	<p>験資格がある職員の多くが資格取得を目指して自己研鑽に励んでいる。介護支援専門員資格や社会福祉士もトライしている職員が多い。成果として、介護福祉士、介護支援専門員等の資格取得者の育成を継続することができた。無資格の若い未経験職員には、業務研修の一環として初任者資格を、全額施設負担、業務位置付けの事業を実施した。多様な資格取得事業と職場OJTにより、職員のレベルアップが図られている。</p> <p>④ 外部研修は個々の課題に応じて、計画的に派遣している。杉並事業所も OJT プログラムの実施により、成長できるシステムが機能している。また、事業所の安定に伴い、外部研修にも積極的に派遣して、介護の考え方を学ぶ機会も増やしている。</p> <p>⑤ 出産、子育てによる出産、育児休暇復帰の職員数は毎年数名おり、出産子育てが普通の状態となっている。特に、介護所属長が産休育休復帰は特筆すべきことである。各職員の状況や就労の希望に沿った配属やシフトへの配慮を行っている。また、それを支える多様な勤務職員（介護補助、夜勤専属パートなど）の採用を進めている。</p> <p>⑥ 職員の心身の健康保持に留意した支援の方策、労災事故防止策について経営会議、安全衛生委員会で対応している。労災事故が数件発生しているので、事故を法人全体で共有し、全職場で事故撲滅に取り組んだ。</p> <p>⑦ 能力や年齢に適合した、多様な働き方の職場を作り、介護未経験者、中高年労働力の採用を進め、実質定年制の廃止を制度化した。障がい者雇用の拡大にも取組み、雇用増を進め充足することができた</p> <p>⑧ 介護雇用プログラム推進事業の成果を生かして、介護補助の育成に取り組み人材の確保育成を実施した。</p> <p>⑨ 職員が外部からも評価され、活躍の人材となるような支援を行なっている。県、市社会福</p>
--	--	--	---

		<p>⑧新規に介護職員を目指す方の支援をおこなう介護雇用プログラム推進事業なども活用し人材の確保育成を行う。</p> <p>⑨職員が外部も評価され、活躍の人材となるような支援を行う。</p>	<p>祉協議会、高齢者福祉施設協議会等で活躍している職員が多数いる。</p>
--	--	---	--

## 2 年度計画と評価 その2

基本方針	活動・介護の方針	評価項目	2 年度計画	2 年度評価
1) 老人福祉施設、介護保険事業所としての施設	1) 高齢者施設・事業所における介護をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	<p>中長期計画の達成度</p> <p>経営目標達成度</p> <p>経営会議、所属長会議の実施結果</p> <p>新事業の実施結果</p> <p>監査結果、行政指導結果</p> <p>第三者評価結果</p> <p>低所得者対策の結果</p>	<p>中長期計画に沿って実施する</p> <p>事業計画に沿って実施する</p> <p>経営会議、所属長会議を実施する</p> <p>地域の公益的な新事業を計画実施する</p> <p>指摘がないように適正に実施する</p> <p>杉並事業所で実施する</p> <p>社会福祉法人減免を実施する</p> <p>生活保護の方の受入を行う</p>	<p>中長期計画に沿って実施している</p> <p>事業計画に沿って事業を実施した</p> <p>十分実施できた</p> <p>多様な地域への公益的な取組みを行なった。</p> <p>監査結果も概ね良好である。</p> <p>杉並事業所(GH、保育園)で実施した。</p> <p>社会福祉法人の減免を実施した。</p> <p>生活保護者等の受入れを実施している。</p>
2) その人らしい生活の実現を支援する施設	2) 利用者、家庭、地域などの介護ニーズに対応し、信頼される介護。	<p>自己評価、利用者調査結果</p> <p>家族会の実施結果</p> <p>地域との連絡会の実施結果</p> <p>専門家による評価結果</p>	<p>継続して評価調査を行う。内容により取り組めるところから改善を行う</p> <p>各事業とも年1回程度は実施する</p> <p>計画により実施する</p> <p>会計コンサルタントに運営を確認してもらう</p>	<p>自己評価を経営会議、各事業所で調査を実施した。概ね良好である。</p> <p>各事業とも年1回実施した</p> <p>地域の諸会議、活動に参加した。</p> <p>会計コンサルタントに運営のチェックを受けた。</p>
	3) 一人一人の利用者の尊厳と権利を擁護し、利用者主体の介護。	<p>苦情解決の結果</p> <p>身体拘束廃止の結果</p> <p>虐待(的)介護排除の結果</p> <p>プライバシーの保護の結果</p>	<p>苦情ゼロを目指す</p> <p>身体拘束は実施しない</p> <p>不適切なケアの撲滅を目指す</p> <p>プライバシーの保護を徹底する、</p>	<p>苦情受付が無かった。</p> <p>身体拘束は実施していない</p> <p>不適切なケアを実施していない、排除の取組みを行っている。</p> <p>プライバシーの保護は徹底している</p>
	4) 利用者	モニタリング、ケアプランの	さらに充実したモニタリング、ケアプ	適切にケアプランが作成できてい

	のその人らしさを大切にす る、「ゆとり」ある介護。	内容評価 介護内容の見直し結果 業務改善の結果 各所属会議の結果 新しい介護への取り組みの結果	ランの作成を目指す 介護内容を適宜見直す 効率的な運営と利用者満足を進める 会議を実施する 研修参加を継続し、さらに進める	る。 見直している 改善を実施している 会議を実施している 排泄委員会、介護力向上委員会、事例検討会を実施している。
3)健康で安心して楽しく生活できる施設	5)健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切にする介護。	事故防止、感染症防止の結果 重度者ケア、看取りケアの結果 適切な医療ケアの結果 緊急時等の対応の結果 火災、防災対策の結果 生活環境の見直しの結果 様々な行事の結果 利用者の笑顔の結果	重大事故(市・区への報告事故)をゼロするように取り組む 研修をはじめ積極的に取り組む 介護職員のレベル向上のOJT、新職員の研修に取り組む 訓練、研修に取り組む 訓練、研修に取り組む 生活環境を見直す 多様な行事を行う 笑顔が出るように取り組む	重大事故についてゼロに向けて継続して積極的に取り組んでいる 十分取り組んでいる 十分取り組んでいる 十分取り組んでいる 訓練、研修を実施した。 取り組んでいる 取り組んでいる 取り組んでいる
4)地域に密着した生活の支援を行う施設	6)社会的な責任を果たすことが出来る、地域への介護支援。	行政施策への協力結果 地域、自治会活動の参加結果 地域ケア推進の活動の結果 ボランティア活動との連携結果 介護相談員活動の結果 施設の貸出しの結果	地域包括ケア、地域共生への取り組みを行う 塚場、中の原、加藤原、宮の上団地、南橋本、西橋本、上高井戸等各自治会との連携、横山地区連合会と連携を行う 地域ケア相談室活動をおこなう、地域の困難ケースの支援を行う、地域包括センターと連携して活動する 積極的にボランティアを受け入れ、また、支援する 相談員を受け入れ、連携を図る 積極的に貸し出しを行う	取り組んでいる 自治会、連合会活動に協力した。 地域の困難ケースに積極的に協力した 積極的にボランティアを受け入れ、また、依頼して連携した 相談員活動を行った 貸出しを積極的に実施している
5)生活の場の専門性の向上を図る施設	7)活動理念を実現するために、能力と熱意がある人材	職員笑顔の結果 職員の充足、採用、離職の結果 職員育成の結果 残業時間、休暇取得状況	さらに取り組みを行う 採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る 採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る 残業を減少させ、休暇などの取得	取り組んでいる 特に特養、杉並事業所で採用が困難であった 一定の結果があるが、育成にばらつきがある。離職率が悪化した。 介護施設では継続して取り組んで

	<p>の確保育成を行う。</p>	<p>結果</p> <p>職員アンケート調査結果</p> <p>ライフサイクルに適した就業実施結果</p> <p>人事制度・キャリアパスの実施結果</p> <p>資格取得支援結果</p>	<p>を進める</p> <p>調査の結果課題の改善を図る</p> <p>ライフサイクルを支援する</p> <p>採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る</p> <p>継続して取得支援に取り組む</p>	<p>いるが、一部の事業所で目標休日に届かなかった。</p> <p>概ね良好であるが課題もある</p> <p>概ね良好である</p> <p>実施した</p> <p>成果が出て、資格取得が進んでいる。</p>
--	------------------	---	--	---

②教育・保育事業活動

教育・保育事業活動方針に沿って、2年度の事業を実施しました。

教育・児童福祉事業の方針

- 1)教育・児童福祉施設としての施設
- 2)家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設
- 3)健康で安全に楽しく生活できる施設
- 4)地域に密着し子育て支援を行う施設
- 5)教育・保育の専門性の向上を図る施設

「ゆとり保育」で  
すくすく、のびのび、みんなにここにこ！

目指す教育・保育

- ①子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される教育・保育
- ②一人一人の子供を大切にしたい将来を見据えた教育・保育
- ③健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に教育・保育
- ④子供に人間性あふれた感性を育むために必要な「ゆとり」のある教育・保育
- ⑤社会的な責任を果たすことが出来る、地域への教育・保育支援

保育園・こども園の方針の説明

基本方針	活動・教育・保育の方針	説明
1)教育・児童福祉施設としての施設	1)園における教育・保育をととして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	児童福祉法、子ども・子育て支援法等の関係法令の趣旨に沿っているかを考え、法令遵守と「それ以上」を目指して活動する。
2)家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設	2)子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される教育・保育	保護者等のニーズを把握し、それを反映させた教育・保育を実施する。 家庭と十分連携をとって教育・保育を行っている。
	3)一人一人の子供を大切にしたい将来を見据えた教育・保育	一人一人の発達段階に応じて、子どもの特徴を理解し、それを、教育・保育課程、教育・保育計画等に反映し、それによって教育・保育を実施している。
3)健康で安全に楽しく生活できる施設	4)健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に教育・保育	一人一人の健康状態や安全に十分配慮し教育・保育を行っている 管理的でない状況で教育・保育を行っている
	5)子供に人間性あふれた感性を育むために必要な「ゆとり」のある教育・保育	家庭的なゆったりとした雰囲気の中で、のびのびと過ごしている。 遊び、運動、音楽、言語、自然などの活動を楽しんでいる。 他の保護者、お年寄り、地域の方などとも交流している。
4)地域に密着し子育て支援を行う施設	6)社会的な責任を果たすことが出来る教育・保育	地域のための施設の力を活用し、地域の力を施設に活用するなど、双方向の協働を行うことで、地域福祉の中核的な役割を担う。

		地域の方のニーズに応じて、必要な時に必要な教育・保育環境を提供する 地域子育ての推進のための活動をおこなう
5)教育・保育の専門性の向上を図る施設	7)活動理念を実現するには、能力と熱意がある人材の確保育成が必要である。	教育・福祉は人がおこなうものである。施設内に限らず地域も含めて、優秀な人材を確保育成することは、施設の重要な役割である。

方針に該当する教育・保育内容と評価項目

基本方針	活動・教育・保育の方針	説明	評価項目	満足区分
1)教育・児童福祉施設としての施設	1)保育園・こども園における教育・保育をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	児童福祉法、子ども・子育て支援法等の関係法令の趣旨に沿っているかを考え、法令遵守と「それ以上」を目指して活動する。	中長期計画の達成度 経営目標達成度 経営会議、所属長会議の実施結果 新事業の実施結果 監査結果、行政指導結果 第三者評価結果 低所得者対策の結果	経営満足
2)家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設	2)子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される教育・保育	保護者等のニーズを把握し、それを反映させた教育・保育を実施する。 家庭と十分連携をとって教育・保育を行っている。	自己評価、利用者調査結果 保護者会の実施結果 地域向け活動の実施結果 苦情解決の結果 専門家による評価結果	利用者満足
	3)一人一人の子供を大切にしたい将来を見据えた教育・保育	一人一人の発達段階に応じて、子どもの特徴を理解し、それを、教育・保育課程、教育・保育計画等に反映し、それによって教育・保育を実施している。	教育・保育課程、教育・保育計画の内容評価 教育・保育内容の見直しの結果 各所属会議の結果 新しい教育・保育への取組みの結果 発達障害の対応の結果 児童虐待対応の結果 プライバシーの保護の結果	利用者満足
3)健康で安全に楽しく生活できる施設	4)健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に教育・保育	一人一人の健康状態や安全に十分配慮し教育・保育を行っている 管理的でない状況で教育・保育を行っている	事故防止、感染症防止の結果 適切な医療対応、アレルギー児対応の結果 緊急時等の対応の結果 火災、防災対策の結果 生活環境、食事の見直しの結果	利用者満足
	5)子供に人間性あふれた感性を育むために必要な「ゆとり」のあ	家庭的なゆったりとした雰囲気の中で、のびのびと過ごしている。 遊び、運動、音楽、言語、自然など	様々な活動の結果 様々な行事の結果 業務改善の結果	利用者満足

	る教育・保育	の活動を楽しんでいる。 他の保護者、お年寄り、地域の方などとも交流している。	園児・保護者の笑顔の結果	
4) 地域に密着し子育て支援を行う施設	6) 社会的な責任を果たすことが出来る教育・保育	地域のための施設の力を活用し、地域の力を施設に活用するなど、双方の協働を行うことで、地域福祉の中核的な役割を担う。 地域の方のニーズに応じて、必要な時に必要な教育・保育環境を提供する 地域子育ての推進のための活動をおこなう	地域子育て支援の結果 行政施策への協力結果 地域、自治会活動の参加結果 地域子育て資源との連携結果 ボランティア活動との連携結果 施設の貸出しの結果	利用者満足
5) 教育・保育の専門性の向上を図る施設	7) 活動理念を実現するには、能力と熱意がある人材の確保育成が必要である。	福祉は人がおこなうものである。施設内に限らず地域も含めて、優秀な人材を確保育成することは、施設の重要な役割である。	職員笑顔の結果 職員の充足、採用、離職の結果 職員育成の結果 残業時間、休暇取得状況結果 職員アンケート調査結果 ライフサイクルに適した就労実施結果 人事制度・キャリアパスの実施結果 資格取得支援結果	職員満足

## 2 年度計画と評価 その 1

基本方針	活動・教育・保育の方針	2 年度計画	2 年度評価
1) 教育・児童福祉施設としての施設	1) 保育園・こども園における教育・保育をとおり、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	①経営会議を継続して開催し、中長期計画に沿って活動する。 1) 稲盛和夫「心の経営システム」の定着・深化 2) 令和 2 年度に対応すべき重要な経営課題 3) 経営会議の実施 ②各保育園・こども園の運営安定を図るために、職員体制と運営体制のさらなる構築をに組み込む。 ③自己評価、利用者調査は、サービスの内容及び質の努力の方向性を決定するうえでも重要である。その手法と結果分析、評価が改善や発展に結びつくようにする。継続して工夫して自己評価を実施する。杉並事業においては、東京都の	①経営会議を、高齢事業、保育園事業ごとに毎月開催し、経営課題の検討改善を実施した。 1) 「心の経営システム」の定着・深化については、ステップ③全職員への浸透が徐々に進んでいるが、一部職員に課題がある。 2) 重要な経営課題への取り組みは、進捗の遅れのある課題もあるが、取り組みが継続されており、着実に成果が表れている。 3) 経営戦略の構築と計画的な実施を行う経営会議を月 1 回開催することで、各事業所の管理職員への権限移譲と責任体制の構築を進めることができた。新型コロナウイルス感染対応により会議を中止・縮小した。

		<p>制度を活用して実施する。</p> <p>④コンプライアンスの徹底を図り、基準の遵守を行う。</p> <p>法令遵守の徹底や介護報酬の複雑化に対応するため、内部統制のしくみを構築し、法令順守を確保する。</p>	<p>②各園の管理職員の努力により、安定運営を目指したが、園により離職者が多く出ている。園運営の安定化を継続していく。</p> <p>③経営戦略の構築と計画的な実施を行う経営会議を月1回開催することで、各事業所の管理職員への権限移譲と責任体制の構築を進めることができた。同時に、法人全体の理念の共有や統一することができ、経営体制を強化することができた。目標管理制度が定着し、経営指標の達成度をチェックし、効率的な経営を実施することができた。</p> <p>④社会福祉法の改正において、コンプライアンスの遵守が強化されているので、内部統制の整備を計画的に進めた。</p>
2) 家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設	2) 子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される教育・保育	<p>①利用者ニーズの把握と自己評価等をいっそう進め、教育・保育の質の向上に努める。</p> <p>②保護者の懇談の機会をできるだけ設ける。個別的な配慮において、家庭との連携を十分に取って進める。</p> <p>③日常の子どもの状況把握の努め、教育・保育に反映することをさらに進める。メールシステムなども効果的に活用し、より利用しやすいシステムの改良をすすめる。</p> <p>④苦情、クレームの気づく指導と初期対応について、OJTにより職員レベルの向上を図る。苦情が園内で解決できない事例などは、他機関との連携で解決の方策を進める。</p> <p>⑤地域の福祉活動、自治会活動、学校等と積極的な連携を図っていく。</p>	<p>①利用者ニーズを把握しようとする状況は、行事の実施後の保護者アンケート、日々の保護者との連携などにより取り組んでいる。課題を分析し改善に取り組んでいる。</p> <p>②保護者と懇談は、年1~2回実施した。個別対応が必要な、病弱児、アレルギー症、離乳食、気になる子ども、発達障害、不安定な子ども、家庭環境が気になる場合等につて、園全体で協議し個別面談を実施した。経過や結果を踏まえ、園全体で課題への対応の徹底を図った。</p> <p>③日々の子どもの状況把握は、保護者との送迎時の面談、毎日の全員の連絡ノート、携帯メールシステム、掲示版、おたよりの配布など、多様な手段により実施できている。</p> <p>④法人で作成した苦情解決マニュアルによって、苦情を改善する方策を実施している。毎週開催されるリーダー調整会議等において、クレームや要望を園全体で共有し、早期対応を実施している。</p> <p>⑤地元自治会の特別会員加入、地区社会福祉協議会会員の加入と協力活動、学校の体験学習、地域幼保小連携会議などを通して地域などのニーズの把握と連携を実施している。</p>
	3) 一人一人の子供	<p>①保育園・こども園運営ソフト等の改善を進め、教育・保育計画のレベル向上と職員間の共有を進</p>	<p>①保育計画作成は、法人で統一してソフトの導入を行なっている。保育計画のレベル向上と職員</p>



	<p>を大切に した将来 を見据え た教育・ 保育</p>	<p>める。 ②気になる子どもの対応は、ワンダートンネルや関係機関と連携して取組みを進める。 ③外部講師や研修を進める。 ④就学支援については、地域の特性や学校の特性に配慮して、積極的な連携を行う。 ⑤園の食事については、従来からの取組みを進めてより良い支援を行う。</p>	<p>間の共有を進めることができた。 ②気になる子どもなどの対応については、ワンダートンネルによる千谷臨床心理士等の派遣の定例化が効果を上げている。市の発達支援保育コーディネーター制度の導入も順調に支援を実施している。子ども家庭支援センター等の機関との連携を図ることができた。職員のソーシャルワークスキルの向上のため、対応が多くなる園長、主任等を中心に外部研修に参加し、相談支援技術の向上を図ることができた。 ③臨床心理士の定期派遣、スポーツ指導員の定期派遣指導、外部研修の受講、外部講師による園内研修などにより、保育の質の向上を図ることができた。外部研修を計画的に実施し、参加報告なども徹底している。 ④卒園児の就学支援は、就学支援が必要な子どもについては、できるだけ早期に専門支援を開始できるように保護者との連携に努めた。児童要録の作成なども、園内で何度も話合って十分に時間をかけて作成し、進学先の学校と連携を図った。また、夏祭り、運動会などの園の行事に卒園児を招待し、卒園後の子どもの支援を行った(一部コロナ対応で中止)。 ⑤発育に応じた食事、授乳、離乳食、アレルギーに対応した食事等に、管理栄養士が中心となり、園長、担任、調理職員、栄養士と協力して、保護者と綿密な連携をとって提供している。</p>
<p>3)健康で 安全に楽 しく生活 できる施 設</p>	<p>4)健康で 安全で温 かな親し みとくつろ いだ雰 囲 気を大切 にする教 育・保育</p>	<p>①事故防止は、施設全体で事故撲滅を目指して活動する。重大な事故は子どもの将来に大きな影響を与えてしまうので、絶対に起こさない取組みを徹底する。事故の状況を分析し、OJTにより、どのように対応すれば回避できたのか、軽減できたのか、事故後の対応はどうであったかなどを、該当職員はもちろん、全職員が考えるようにする。 毎月点検を行われているが、報告だけになり、改善へと進まないことや物品の片付けや修理などがおろそかになってしまう場合もある。身近な日常点検をしっかりと行うことが、事故防止の</p>	<p>①事故の状況は、市の報告が必要な重大な事故は発生しなかった。ヒヤリハット活動として、毎月危険箇所点検を実施している。事故撲滅に向けた安全対策は、連絡調整会議、職員全体会議で、事故報告及び危険箇所の気づき、危険予知ヒヤリハット活動などの結果を協議し、早期対応している。病院受診などを行うケガなどが数件発生している。保育場面での意識や視点、職員間の連携を高めること、事故後の応急処置などの研修をおこない、全ての職員が適正に行えるように進めた。感染症発症は常時あるが、研修等により感染症への拡大の予防体制が機能し</p>

	<p>スタートであることを認識して、事故防止活動を進める。</p> <p>事故後の応急処置が誰でも適切にできるように OJT、外部研修の機会を設けて、スキル向上を図る。感染症の対応も同様に進める。</p> <p>②食事の提供方法について、みたけの食事提供の方式により、部門間の連携がスムーズにできている。食事は、楽しい保育に欠かせない要素で、保護者との関心も高い。食事を題材として、保護者との話題が弾むような教育・保育環境を育成する。</p> <p>③園医、園歯科医、子どもの主治医等との連携を図り、日常の健康管理、感染症、病気の対応などを具体的に行う。保護者面談により正確な情報を収集し、職員間での共有を徹底し、間違いのない対応を行う。杉並大宙園は、看護師の配備ができていますので、専門性を高め医療との連携をより進める。</p> <p>④東京都、杉並区、東京都福祉保健財団、神奈川県、相模原市、神奈川県社会福祉協議会、園長会、相模原保育連絡協議会、保育士会、公立園、近隣園との連携を行い、子ども達が安心して安全に過ごせるように、さまざまな運営体制の充実を図る。</p> <p>⑤火災、防災、防犯対策は、福祉施設の悲惨な事故が多発していることによりその計画訓練が重要となっている。大規模災害の調査から被災後の緊急対応から事業継続(BC)の策定が必要となっており、福祉施設が福祉避難所機能を発揮することも地域住民の大きな安心となる。</p> <p>BCP、福祉避難所運営を計画に盛り込むとともに、必要となる地域住民との連携、他地域との広域連携なども検討し、計画を策定し、訓練検証を行い、実効性のある計画と準備を行う。</p>	<p>ている。</p> <p>②食事提供の方法について、メニュー会議、離乳食会議、厨房会議などを通して、食事全般に対して、連携が図れているが、さらに直営によって一層の連携が図れている。食事の個別配慮、行事、食育などの活動も充実することができた。給食がおいしいとの高い評価となっている。食事の提供実物サンプル表示により、降園時などに子どもと保護者が楽しい食事の話をしている光景や人気レシピの配布などにより、「たのしい保育園の食事」活動が成果を上げている。</p> <p>③園での健康、安全、親しみやすさなどの点は概ね良好である。健康では園医、園歯科医との連携もスムーズに実施できている。体調不良などは保護者との連携通信手段にメールや電話を使いスムーズにできている。また、緊急の事故の対応もできている。</p> <p>④相模原市、相模原市社会福祉協議会、杉並区、東京都福祉保健財団、園長会、公立園、近隣園との連携を行い、子ども達が安心して安全に過ごせるように、さまざまな運営体制の整備を行うことができた。</p> <p>⑤BCP計画、避難所運営マニュアルなどを策定し、計画的に訓練、検証を行った。</p>
<p>5) 子供に人間性あふれた感性を育むために必</p>	<p>①運動系の活動は、女性保育士がほとんどで保育室や園庭が狭い保育環境の中では十分な活動ができにくい状況もある。体力面の低下や運動機能の低下傾向が危惧されているなかで、保護者希望でも、活発に戸外で運動させてほしい</p>	<p>①相模原市の園では運動系の活動を充実させるために、幼児体育指導専門家を派遣してもらい、週 1 回正課体育活動を取り入れている。杉並では職員がスポーツ指導の講習を受講しスポーツ活動を行なっている。年間を通じて多様な</p>

<p>要な「ゆとり」のある教育・保育</p>	<p>との要望が多い。戸外活動の機会多く作るよう配慮する。</p> <p>外部のスポーツ指導者又は育成した内部職員によるスポーツ指導者によるスポーツ教室等を継続的な活動として、各園の特徴に合わせて実施する。</p> <p>②子どもにとって触れ合う機会がすくなくなっているお年寄りの交流を継続的に行なうことで、子どもとお年寄りの相互に、良好な体験となる。細かな配慮に留意して、さらに活動を高めていく。</p> <p>特に、杉並大宙保育園は、高齢者施設と合築施設であるので、介護職員と保育士が連携して、日常的な交流やふれあいに工夫をして活動を行う。</p> <p>③植物や虫などの小さな自然を通じた活動を継続する。4園とも、広々とした自然環境が少ないが、屋内園庭、屋上園庭、近隣の公園、園バスの活用など、各園で工夫をして、自然と触れ合う経験を積ませるようにする。</p> <p>④保護者からの戸外活動や園バスを使った園外活動に対する要望が多い。園付近には十分な自然や施設が少ないので、各園は、園バスの活用や散歩を通じて、さまざまな経験を積ませるようにする。園バス派遣と運転手は高齢者事業所と連携するなど、工夫して活動を広げる。</p> <p>⑤園の活動は、子どもの発達に応じて、さまざまな経験を積ませることが必要である。特に、日本の伝統的な行事は心の育成にも重要である。バランスのとれた教育・保育に注意して多様性のある活動を行う</p> <p>⑥園の本の貸し出し事業は、子どもや保護者が楽しみにしている大切な取り組みである。絵本などを充実させて、取り組みを進めて行く。</p>	<p>運動活動を計画的に実施し、運動会での組体操、バルーン演技などを保護者に披露するなど、成果が上げられ。運動活動では、「できた」達成感を感じられるようにした。保護者からの要望が多かった、園外活動の回数を増やして、心身の健全な育成を行った。体育指導員や保育士によるサッカー指導も実施した。相模原園での交流サッカー大会を開催した(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>②高齢者との交流活動は、法人内の事業所であることを活かして、積極的に実施できた。回数を重ねることで、お年寄りとの自然な交流ができていく。杉並大宙保育園は、高齢者施設と合築施設であるので、日常的な交流やふれあいに工夫をして活動を行うことができた(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>③南園、小町園では植物ビオトープ設置し、作物や花壇育成を実施した。相模原園、杉並園とも身近な園内で野菜栽培、西園は農協の体験農場によるさつま芋掘りを実施した。各園とも工夫して小動物や昆虫飼育なども実施した。この活動は、心のやさしさを育む活動であり、食育活動とも連携して充実した活動となった。園バスを活用した園外活動でも自然とのふれあいの充実を図った。</p> <p>④園外活動を積極的に行うために、理事長が運転手おこない、園バスの活用を図った。移動の手段が自由に設定できることで、無理なく公園や博物館見学などを実施することができ、状況に応じて、引率の援助もしてもらうことができた。保護者要望が多くあった園外活動を多く実施することができた。また、理事長と園児の交流も、お互いに楽しむことができた。杉並園でも、相模原より園バスを運んで、園外活動を実施した。園外活動の機会が少ない環境なので、子ども保護者から喜びも声が沢山聞かれた(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>⑤日本的な季節の行事は子どもの経験に欠かさない。各園ではさまざまな取り組みを充実して実</p>
------------------------	--	--

			<p>施できている。職員手作りの夏祭り、運動会、遠足、発表会、プロ児童ミュージシャンのシャケさんライブ、お相撲と餅つき大会も回数を重ね、子ども達が心から楽しむ姿が見られている。多様な活動について、保護者からも好評の声が多い(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>⑥各園とも園内のミニ図書館事業として、子ども本を整備している。絵本コーナーも充実している。子どもたちが、保護者と本を選ぶ姿は楽しさに溢れている。園児だけでなく、園外児にも子どもの本の貸し出しを実施して、子育て支援を行っている(一部コロナ対応により中止)。</p>
4) 地域に密着し子育て支援を行う施設	6) 社会的な責任を果たすことが出来る教育・保育	<p>①子育て広場事業や体験学習、実習生受け入れは、大切な地域連携事業、教育・保育の運営基盤、教育・保育の質向上の事業である。各園とも、園の教育・保育に配慮した上で事業の拡充に努める。</p> <p>②地域の保育ニーズの把握やその実施については継続して進めていく。地域のニーズをくみ上げ活動を行なう。保育料の無償化、保育園・こども園の近隣での新規設置や増設、子ども園への制度移行などに対応するため、地域に保育園・子ども園を知ってもらう活動も重要になっている。法人本部や高齢の地域ケア活動とも連携し、地域教育・保育の支援の活動を進める。</p> <p>③園内だけでなく、園外に目をむけた活動ができる職員を育成する。また、外部で法人理念の共有できる福祉資源との連携を図る。</p>	<p>①子育て広場事業、学校の体験学習、地域の文化祭への参加などを通して地域などの支援や交流を実施している。園によって課題や地域資源が異なるので、地域の保育ニーズを把握して支援を進めた(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>②地域連携としては、杉並、小町園も含め、全園で子育て広場事業を実施することができた。内容は、子育て広場の園庭開放や保育参加が月2回程度、子育ての講習会・移動動物園などが年3回程度、子育て相談を随時実施している。活動は前年度年度と同様で、活発に実施している。地域子育て活動は、年を経るごとに充実し、様々な活動をしている。小中学校の体験学習を受けいれている。楽しむことに配慮したふれあいに心がけている。育成校保育士実習も積極的に受入れて、充実した実習が体験できるように工夫している。実習生が就職先として当園を選択してくれ、就職に結びついていることは、実習受入れ園として嬉しい限りである(一部コロナ対応により中止)。</p> <p>③子育て支援者については、管理的な職員や地域担当職員を中心に外部研修などを通じて、ソーシャルワーク技術のある保育士の育成を行うなどして、成果が出ている。</p>
5) 教育・保育の専門性の向	7) 活動理念を実現するに	①離職率は、目標の10%以下となるように引き続いて対応をとっていく。若い女性が多いので、結婚や出産などの理由により退職の増加が懸念さ	①離職率推移は、2年のパート含みが14%、常勤契約が15%、元年のパート含みが17%、常勤契約が19%、30年のパート含みが18%、常勤

<p>上を図る施設</p>	<p>は、能力と熱意がある人材の確保育成が必要である。</p>	<p>れる。仕事が続けていけるように、育児子育てへの対応を進めていく。</p> <p>②キャリアパス制度を研修制度、評価制度と一体的に運用するシステムを構築し、制度運用を適切に進めている、処遇改善加算Ⅱなどに対応し職員育成制度の充実を図る。キャリアパス制度を効果のあるものとして、さらに進めて、みたくOJTプログラムを全職員が取り組む。「みんなで成長する」目指して、レベルを高め、キャリアアップを図る。</p> <p>③新しい職員が増加し、初めての年齢を担当する保育士・保育教諭も多くなっている。人間関係が落ちつかないことが、ストレスに繋がることにならないように留意する。みたくOJTプログラムの実施により、しっかりと成長できるシステムを作る。</p> <p>また、外部研修にも積極的に派遣して、教育・保育の考え方を学ぶ機会を増やすことも重要である。研修に参加した職員は、研修の報告をまとめて、回覧をおこない、さらに、クラス内、園内で学んだことを伝え合うなどして意見を伝えて、保育士・保育教諭間の教育・保育意識の統一を図る。</p> <p>各園とも新採用や若い職員が多いので、保育園・こども園の共通イメージづくりについて、園長を中心に十分に話合って、意思疎通を深めていく。</p> <p>④出産、子育てによる出産、育児休暇復帰の職員を支援し、その増加に努める。実質定年制廃止の制度運用を行ない、定年後も安心して働き続けることができるようにする。各職員の状況や就労の希望に沿った配属やシフトへの配慮を行う。</p> <p>働き方改革、ライフサイクルを支援する、働きやすい職場作りに努める。各自のライフプランに合わせて、結婚、子育て、病気、介護、継続就労などに対応した就労環境を構築し、生活のさまざまな困難があってもやめなくてもよい職場を作る。同時に、人件費増大が経営悪化を招かないように、人員配備や業務の見直しをおこなう。</p>	<p>契約が21%、目標を大幅に超えているが、改善傾向がみられる。結婚、育児による退職が多くなっていることもあるが、売り手市場による転職の増大の影響も大きい。また、保護者支援の難しさなどが職員ストレスになっている面もあり、多様な対応をすすめる必要がある。一方、結婚後、出産後でも就労を継続できる体制づくりを行った結果、出産、育児休暇の職員、復帰の職員も多数出ている。</p> <p>②いきいきと働くために、法人全体で、モデル賃金で制度とキャリアパス制度を運用している。勤務評価に連動する勤務評価手当を活用するなど、制度の効果的な運用により、効果的に職員のレベル向上を図っている。</p> <p>③離職者、産休職員などにより新職員が増加している。新しい職員が多くなって、職員間の統一イメージやコミュニケーションの充実が課題となった。職員資質の向上のため外部研修に概ね全職員とも年2回以上派遣し、その結果を園内で共有できている。各園とも、園長、副園長のもと方針の統一を行っているが、職員のコミュニケーションに苦勞している。その対応として、研修の充実を図っているが、引き続き園長中心の体制づくりを行っている。</p> <p>④ライフサイクル合わせた就労環境の整備は、制度面と職場の風土、雰囲気面の2面がある。制度は法制改正に合わせた改正を行っている。職場では、制度運用が活かされる雰囲気作りに努力している。また、制度が運用できるように人員配備を高めている。</p>
---------------	---------------------------------	--	---

2 年度計画と評価 その2

基本方針	活動・保育の方針	評価項目	2 年度計画	2 年度評価
1) 教育・児童福祉施設としての施設	1) 園における教育・保育をとおして、社会福祉法人東の会活動理念を実現する。	<p>中長期計画の達成度</p> <p>経営目標達成度</p> <p>経営会議、所属長会議の実施結果</p> <p>新事業の実施結果</p> <p>監査結果、行政指導結果</p> <p>第三者評価結果</p> <p>低所得者対策の結果</p>	<p>中長期計画に沿って実施する</p> <p>事業計画に沿って実施する</p> <p>実施する</p> <p>公益的な新事業を計画する</p> <p>指摘がないように適正に実施する</p> <p>3 年度に杉並保育で実施する</p> <p>制度により実施する</p>	<p>中長期計画に沿って事業を行なった</p> <p>年度の経営目標は達成できた</p> <p>十分実施できた</p> <p>相模原 3 園のこども園への移行を実施した。</p> <p>概ね良好である</p> <p>要件が 3 年に 1 回となり 30 年度に杉並園で実施した。</p> <p>制度により実施している</p>
2) 家庭との連携の下に養護と教育をおこなう施設	2) 子供、家庭、地域、職場などのニーズに対応し、信頼される教育・保育	<p>自己評価、利用者調査結果</p> <p>保護者会の実施結果</p> <p>地域向け活動の実施結果</p> <p>苦情解決の結果</p> <p>専門家による評価結果</p>	<p>各園の実情に合わせて実施する。</p> <p>教育・保育参観などを通じて年 1 ～2 回実施する</p> <p>計画により実施する</p> <p>苦情ゼロを目指す</p> <p>会計コンサルタントに運営を確認してもらう</p>	<p>各事業所で適宜アンケートなどの調査を実施した。</p> <p>保育参観などの機会に保護者懇談会を実施した</p> <p>各園とも連携の取組みを行なっている</p> <p>苦情の受付は無かった</p> <p>会計コンサルタントに運営のチェックを受けた。</p>
	3) 一人一人の子供を大切に将来を見据えた教育・保育	<p>教育・保育課程、教育・保育計画の内容評価</p> <p>教育・保育内容の見直しの結果</p> <p>各所属会議の結果</p> <p>新しい教育・保育への取組みの結果</p> <p>発達障害の対応の結果</p> <p>児童虐待対応の結果</p>	<p>園内で振り返り評価する</p> <p>園内で振り返り評価する</p> <p>計画により実施する</p> <p>園内で話し合いって取り組む</p> <p>NPOワンダートンネルにより、臨床心理士等とケース会議を行い教育・保育する</p> <p>相模原市、杉並区と連携して支援する</p> <p>相模原市、杉並区と連携して対応する</p>	<p>園内で見直している</p> <p>園内で見直している</p> <p>会議を実施している</p> <p>各園で新しい保育に取り組んでいる</p> <p>NPOワンダートンネルにより、臨床心理士とケース会議を行い保育している</p> <p>相模原市、杉並区と連携して支援している</p> <p>取り組んでいる</p>

		プライバシーの保護の結果	プライバシーの保護を徹底する、	取り組んでいる
3)健康で安全に楽しく生活できる施設	4)健康で安全で温かな親しみとくつろいだ雰囲気大切に教育・保育	事故防止、感染症防止の結果 適切な医療対応、アレルギー児対応の結果 緊急時等の対応の結果 火災、防災対策の結果 生活環境、食事の見直しの結果	継続して積極的に取り組む 継続して積極的に取り組む 訓練、研修に取り組む 訓練、研修に取り組む、火災、地震、水害、土砂災害などすべてに適応したBCP作成を行う 生活環境、食事を適宜見直す	継続して積極的に取り組んでいる 継続して積極的に取り組んでいる 継続して研修等を含め積極的に取り組んでいる 継続して積極的に取り組んでいる。 継続して積極的に取り組んでいる
	5)子供に人間性あふれた感性を育むために必要な「ゆとり」のある教育・保育	様々な活動の結果 様々な行事の結果 業務改善の結果 園児・保護者の笑顔の結果	継続して積極的に取り組む 継続して積極的に取り組む 継続して積極的に取り組む 継続して積極的に取り組む	継続して積極的に取り組んでいる 継続して積極的に取り組んでいる 取り組んでいる 取り組んでいる
4)地域に密着し子育て支援を行う施設	6)社会的な責任を果たすことが出来る教育・保育	地域子育て支援の結果	継続して積極的に取り組む	取り組んでいる
		行政施策への協力結果	継続して積極的に取り組む	取り組んでいる
		地域、自治会活動の参加結果	継続して積極的に取り組む	全園で取り組んでいる
		地域子育て資源との連携結果	さらに取組みを行う	取り組んでいる
		ボランティア活動との連携結果	さらに取組みを行う	取り組んでいる
		施設の貸出しの結果	さらに取組みを行う	取り組んでいる
5)教育・保育の専門性の向上を図る施設	7)活動理念を実現するには、能力と熱意がある人材の確保育成が必要	職員笑顔の結果	さらに取組みを行う	取り組んでいる
		職員の充足、採用、離職の結果	採用から育成、定着、さらに取り組むを行う	期間で充足はできていない時期があった。離職率が大幅に増加している
		職員育成の結果	採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る	一定の成果があるが、育成にばらつきがある
		残業時間、休暇取得状況結果	残業を減少させる、休暇などの取得をすすめる	取得できている

	<p>である。</p>	<p>職員アンケート調査結果</p> <p>ライフサイクルに適した就労 実施結果</p> <p>人事制度・キャリアパスの実 施結果</p> <p>資格取得支援結果</p>	<p>課題の改善を図る</p> <p>課題の改善を図る</p> <p>採用から育成、定着のプランを作 成し、改善を図る</p> <p>採用から育成、定着のプランを作 成し、改善を図る</p>	<p>概ね良好である</p> <p>概ね良好であるが課題もある</p> <p>運用ができています</p> <p>改善を図っている</p> <p>幼稚園教諭の資格の取得、更新の 支援を行なった</p>
--	-------------	---	---	---



### ③各事業所・部門別の重点取組み

社会福祉法法人東の会の各事業所は、法人及び種別事業の計画により事業を行なっています。各事業所・部門においては個別課題があるので、各事業所・部門年間重点（テーマ）取組みを策定し、課題解決に取り組ましました。

#### 別添資料

①令和2年度社会福祉法人東の会経営進捗状況

②社会福祉法人みたけ経営シート令和2年度実績／令和3年度計画

#### 別添資料

①令和2年度当初予算、実績比較表

②令和2～平成15年度資金推移経過表

③令和2～平成15年度事業推移経過表

④みたけ離職率推移表（平成15～令和2年）

⑤社会福祉法人減免一覧

⑥緊急一時事業の集計

⑦居宅事業の事業集計

⑧保育・こども園事業の各園の事業集計（南、西、杉並、小町）

⑨令和2年度報告事故一覧

⑩令和2年度保障費用支払一覧

⑪令和2年度入退所者一覧（特養、ハウス、GH、小規模）

⑫苦情解決結果の公表

⑬令和2年度苦情受付一覧（受付ないのため省略）

⑭令和2年度地域貢献事業一覧

⑮令和2年度従業員入退職年月日一覧

法人本部

1) 法人の概要

法人名	ひがしのかい 社会福祉法人 東の会
代表者氏名 (理事長)	平成13年12月11日～平成16年2月23日 今井 勝子 平成16年2月24日～平成21年4月24日 今井 和敏 平成21年4月25～ 今井 徹
所在地	神奈川県相模原市下九沢980番地
設立年月日	平成13年12月11日
定款変更	令和2年3月24日に最終変更

2) 実施事業

第1種社会福祉事業				
施設種別・名称	認可年月日	施設長名	定員	介護保険認定
特別養護老人ホームみたけ	老人福祉法認可 平成15年3月26日 介護事業所指定 平成15年4月1日	松坂健志	50	指定介護老人福祉施設 事業所番号 1472601846
軽費老人ホームケアハウス みたけ	老人福祉法受理 平成15年3月26日 介護事業所指定 平成15年4月1日 介護予防事業所指定 平成18年4月1日	廣井孝之	20	特定施設入居者生活介護 介護予防特定入居者生活介護 事業所番号 1472601887
居宅介護支援サービスセン ターみたけ	介護事業所指定 平成15年4月1日	今村裕一 郎	157	居宅介護支援事業 事業所番号 1472601879
第2種社会福祉事業				
老人短期入所施設みたけ	老人福祉法受理 平成15年3月26日 介護事業所指定 平成15年4月1日 介護予防事業所指定 平成18年4月1日	松坂健志	20	短期入所生活介護 介護予防短期入所生活介護 事業所番号 1472601853
老人デイサービスセンター みたけ	老人福祉法受理 平成15年3月26日 介護事業所指定 平成15年4月1日 介護予防事業所指定	駒崎万寿 子	35	通所介護 介護予防通所介護 事業所番号 1472601861

	平成18年4月1日			
南橋本みたけ保育園	児童福祉法認可 平成20年3月12日 児童福祉施設設置認可 平成20年4月1日適用	大谷幸恵	90	保育所 相模原市指令（保育） 第742号
南橋本みたけこども園	児童福祉施設廃止承認・幼保連携型認定こども園認可 令和2年4月1日適用		101	相模原市指令（保育） 第816号
西橋本みたけ保育園	児童福祉法認可 平成23年3月31日 児童福祉施設設置認可 平成23年4月1日適用	今井徹	60	保育所 相模原市指令（保育） 第849号
西橋本みたけこども園	児童福祉施設廃止承認・幼保連携型認定こども園認可 令和2年4月1日適用		65	相模原市指令（保育） 第815号
杉並大宙みたけ保育園	児童福祉法認可 平成25年6月25日 児童福祉施設設置認可 平成25年7月1日適用	水野知子	102	保育所 東京都25福保子保 第767号
上高井戸大地の郷みたけ	介護事業所指定 平成25年7月1日	久保山慎之介	29	小規模多機能居宅介護 介護予防小規模多機能居宅 介護 事業所番号 1391500400
上高井戸大地の郷みたけ	介護事業所指定 平成25年7月1日	久保山慎之介	27	認知症対応型共同生活介護 介護予防認知症対応型共同 生活介護 事業所番号 1391500392
小町通みたけ保育園	児童福祉法認可 平成28年3月31日 児童福祉施設設置認可 平成28年4月1日適用	石原雪枝	70	保育所 相模原市指令（保育） 第2110号
小町通みたけこども園	児童福祉施設廃止承認・幼保連携型認定こ		79	相模原市指令（保育）

	ども園認可 令和2年4月1日適用		第817号
--	---------------------	--	-------

3) 基本財産（土地・建物）概要

種別	所在	面積㎡
土地	相模原市中央区下九沢980	588.42
	〃 981-2	586.95
	〃 982-2	169.94
	〃 983	276.00
	〃 984-1	2266.49
	老人福祉施設 合計 特別養護老人ホームみたけ他	3887.80
	相模原市中央区南橋本3丁目512-152	1179.01
	児童福祉施設 合計 南橋本みたけこども園	1179.01
建物	老人福祉施設 特別養護老人ホームみたけ他 相模原市中央区下九沢984 鉄筋コンクリート3階建て 平成15年2月28日完成引渡し (登記簿15年1月26日新築)	登記簿 4372.33 延床面積 4440.69
	児童福祉施設 南橋本みたけこども園 相模原市中央区南橋本3丁目512-152 鉄筋コンクリート2階建て 平成20年2月29日完成引渡し (登記簿20年2月6日新築)	登記簿 836.94 延床面積 836.95
	老人福祉施設・児童福祉施設 上高井戸大地の郷みたけ・杉並大宙みたけ保育園 杉並区上高井戸2丁目415-4 鉄筋コンクリート2階建て 平成25年6月11日完成引渡し (登記簿25年6月13日新築)	登記簿 1779.91 延床面積 1918.85
	児童福祉施設 小町通みたけこども園 相模原市中央区小町通2丁目104-4 鉄筋コンクリート3階建て 平成28年3月10日完成引渡し (登記簿28年2月24日新築)	登記簿 728.32 延床面積 742.65

4) 役員状況

期	任期	理事長	理事	監事	評議員	評議員選任・解任委員
9	令和元年6月13日～ 令和3年6月定時評議員会（理事、監事、評議員選任・解任委員） 平成29年6月15日～ 令和3年6月定時評議員会（評議員）	今井徹	今井徹 大山守彦 青木利明 岩崎泉 松坂健志 今井誠	鳥居尚之 野々山英樹	山本勇 阿部匡秀 草薙喜義 佐藤和夫 長沼正夫 井上節 吉野久	延昭徳 鳥居尚之 佐藤淳一

理事会評議員会等の開催状況

種別・開催日	議案
令和2年度第1回理事会 令和2年5月28日	令和元年度事業報告について 令和元年度会計決算報告、監事監査報告について 令和元年度社会福祉充実残額について 相模原労働基準監督署是正報告等について 規定の改定及び制定について 評議員会の開催及び議案について
令和2年度定時評議員会 令和元年6月18日	令和元年度事業報告について 令和元年度収支決算報告及び監事監査報告について 令和元年度社会福祉充実残額の承認について
令和2年度第2回理事会 令和3年1月21日	令和2年度補正予算について 第2回評議員会の開催及び議案について
令和2年度第2回評議員会 令和3年2月4日	令和2年度補正予算について
令和2年度第3回理事会 令和3年3月11日	令和3年度度事業計画について 令和3年度収支予算について 令和3年度職員賞与の支給について 令和3年度職員の給与等について 令和2年度職員の給与等について
令和2年度第3回評議員会 令和3年3月25日	令和3年度度事業計画について 令和3年度収支予算について
令和2年度理事会研修 令和3年1月21日	「相模原市行財政構造改革プラン」について
令和2年度評議員会研修 令和3年2月4日	「相模原市行財政構造改革プラン」について

別添資料

- ①令和元年度社会福祉法人東の会経営進捗状況
- ②社会福祉法人みたけ経営シート 31・元年度実績／令和2年度計画

別添資料

- ①令和元年度当初予算、実績比較表
- ②令和元～平成15年度資金推移経過表
- ③令和元～平成15年度事業推移経過表
- ④みたけ離職率推移表（平成15～令和元年）
- ⑤社会福祉法人減免一覧
- ⑥緊急一時事業の集計
- ⑦居宅事業の事業集計
- ⑧保育事業の各園の事業集計（南、西、杉並、小町）
- ⑨令和元年度報告事故一覧
- ⑩令和元年度保障費用支払一覧
- ⑪令和元年度入退所者一覧（特養、ハウス、GH）
- ⑫苦情解決結果の公表
- ⑬令和元年度苦情受付一覧（受付ないのため省略）
- ⑭令和元年度地域貢献事業一覧
- ⑮令和元年度従業員入退職年月日一覧