



令和5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

「みたけ」は、
理念の実現のために存在する



みたけ理念



「みんなでつくるみんなの笑顔！」

⇒みんなでつくる

＝職員全員参加で力を合わせてつくる

⇒みんなの笑顔

＝法人に関わる全ての人の幸福の実現

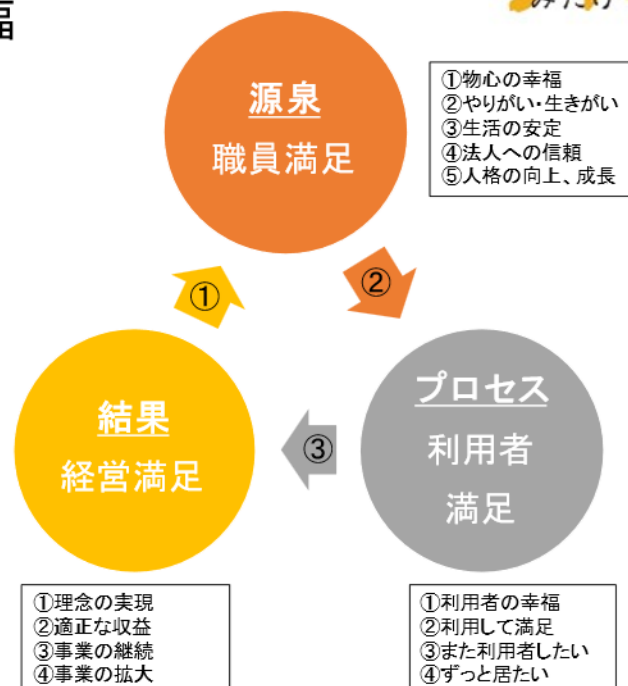
＝幸福な地域社会の創造

30

理念実現と職員幸福 への方策



- ① 法人は職員の幸福を1番と考えます。職員がどう考え、どう行動するかによって、園児・ご利用者さまの幸福、地域の方の幸福がかかっているからです。
- ② 職員満足⇒利用者満足⇒経営満足の幸福サイクル、職員の組織力最大化行動によって、理念が実現します。
- ③ 仲間と共に困難に挑戦し、克服することで、理念が実現し、職員の幸福をもたらします。
- ④ 挑戦と克服の過程で、職員はより人間性、人格が高められ、その人間的成長が、生涯の幸福をもたらします。



34



社会福祉法人東の会 活動理念

中長期戦略
急激な拡大でなく、地に足を
つけて、たゆまなく成長する。

- ① 社会情勢、利用者ニーズ、事業の状況を常に研究し、方針を決定し、取り組む。
- ② 今、実施している事業を、高め強固にするため、創意工夫・改善に日々取り組む。
- ③ 新しい事業は、事業の大小に関係なく、地域に必要と思ったことに積極的に取り組む。
- ④ 新しい社会福祉法人のモデルとなることを目指して、良いと思ったことに取り組む。
- ⑤ 経営基盤強化、地域福祉を守るため、社会福祉法人等の連携に取り組む。

一歩ずつ確実に！

みたけは、「年輪経営」
で成長する。



35

みたけの経過と事業

名前の由来は
地域の御嶽(み
たけ)神社

法人の概要

- ・ 2001年 社会福祉法人東の会設立
- ・ 2003年 特別養護老人ホームみたけ開設
ショート、デイ、ケアハウス、居宅開設

職員数:60名、事業費4億円でスタート

- ・ 2008年 南橋本みたけ保育園開設
- ・ 2009年 理事長今井徹就任(現理事長)
- ・ 2011年 西橋本みたけ保育園開設
- ・ 2013年 上高井戸大地の郷みたけ開設
高齢者GH、小規模多機能型介護
杉並大宙みたけ保育園開設

- ・ 2016年 小町通みたけ保育園開設
 - ・ 2020年 相模原保育3園こども園移行
- 職員数:常勤160名、パート140名、合計300名
事業費:14億円

開設から職員数5倍、事業費3.5倍に成長



4

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

教育・児童福祉事業の基本方針

- 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を大切にする教育・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できる、地域への教育・保育支援

教育・保育の理念・方針・目標

1. 教育・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教育・保育を目指す。

2. 教育・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. 教育・保育目標

「ゆとり」教育・保育で、すくすく、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教育・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）を重視した教育・保育
- 2) 基本的な生活習慣を取得する教育・保育
- 3) 健全な心身の発達を促す教育・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教育・保育

③教育・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. 教育・保育課程と教育・保育計画

各園の具体的な教育・保育の実施は、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に準拠して定めた、教育・保育課程と各教育・保育計画により実施する。

令和5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21年が終了しました。

令和元年1月から始まった新型コロナウイルス感染症の拡大は、度々の感染拡大により、大きな負担が令和2年度、3年度、4年度と3か年継続しました。コロナ感染による利用控えにより、利用者数がデイサービスでは5割減、ショートステイは2割減が発生しましたが、関係職員の尽力努力で、5年度は稼働が戻ってきました。保育では待機児は0となり、0歳児入園希望者の大きく減少し、厳しい収支状況となり、さらに、急激な物価高、人件費アップも収支を悪化させています。

厳しい経営環境に対応するため、理念から実行動までの全てを示す「2023経営方針書」を作成しました。「経営方針書」では2023年度の具体的な目標とそれを実現する方策・行動を示し、経営方針を全職員と共有、理念と理念行動の浸透、職員の「全員理解・全員参加」のため、理事長によるZoom録画による全員研修も2年目になりました。さまざまな取組みの結果、大きな落ち込みを回避できました。

今後社会情勢は急激な少子高齢化の進展で、2040年問題、現役世代が急激に減少する一方で高齢者が減少しない人口オーナス問題が大きな壁となって経営危機のリスクが非常に高まっています。国はすでにこの問題の対応が極めて厳しく、大きな国民負担があることを繰り返し示しています。私たちの福祉事業はこの問題を正面から向き合うこととなります。

4月の介護報酬改定はなんとかプラス改定1.59%になりましたが、他業種の賃上げを超えるには厳しい状態です。働く人に選ばれる法人となることが重要です。2040年に向けて、強い経営へ転換していくため、5年度後半から外部コンサルを本格導入して、6年度を「みたけの第2創業」として未来志向で改革に取り組みます。

これまでの取組みの継続で、理念の浸透、研修の充実などの成果も出ています。当法人は山積する重要な福祉課題、経営課題を解決するため、法人本部の機能強化を進め、法人本部が先頭になって「2024経営方針書」を推進し、理念と理念行動の浸透、職員の「全員理解・全員参加」を進めることとします。

法人を取り巻く環境が厳しい状況、その状況がより厳しくなる中でも、法人の進歩と安定と継続を目指します。

関係する全ての方に令和5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	21億3900万7115円(令和6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UFJ銀行		
関連法人	なし		
従業員数	常勤・契約160人 パート・派遣140人 合計300人		
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5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	

中長期計画

5年度計画

法人では法人理念の実現に向けて、環境特性分析と経営課題の明確化、目標形成と中長期事業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、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うこと、単年度の計画に重点を置き、「経営方針書」の作成を行うことにしました。「経営方針書」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す。

5年度評価

単年度の計画に重点を置き、「経営方針書」の実施に全力を尽し、それを積み重ねていく手法を実施した。しかし、新規事業が国の方針の変化によって、法人が行ってきた事業とは異なったものが主流となっていることに対応できずに2016以降新規事業が開設できていない。時代変化に後れを取っていること、閉塞性に危機感があり、外部の力を導入することを決め、法人課題の経営コンサルの研修参加と現状調査を実施した。その結果、外部コンサルの導入決定し6年度より未来志向で法人変革を実施する、2040年に向けて中長期計画の策定がすでに提案されている。

中長期事業計画からの令和5年度重要な経営課題

令和5年度から数年の中で、重点的に取り組むべき重要な経営課題とその取組みを行った。

対応すべき重要な経営課題への取組み	
重点取り組みテーマ	重点取り組みテーマ設定の理由と活動結果
①全事業で適正な収益を確保する	<p>5年度計画</p> <p>1) 経営状況</p> <p>全国の社会福祉法人で老人福祉事業主体の法人の赤字割合が4割、保育事業主体法人は2割を超えている。中でも相模原市内の従来型特養の5~7割が経営赤字となる事態が、8年以上継続し、行政に改善を訴えているが、改善されない状況となっている。</p> <p>保育事業では、市区の急激な財政悪化の対策として、報酬削減が進められ、小町通園の市有地借上げ有料化の決定、杉並園では区単独補助の大幅な削減が実施され1園で1400万円の収入減となった。さらに、相模原、杉並とも、施設増により待機児ゼロを達成し、4年度は0歳児の年度当初入園が定員の半分となる状況となり、大きな収入減となっている。</p> <p>高齢・保育とも職員確保に厳しい状況が継続している。近年、自治体間で福祉人材の確保競争が進められ、借上げ住宅制度、給与アップを目的とした報酬の有無、奨学金制度などある自治体と無い自治体で求職者数に大きな開きが出ている。相模原市は東京都に比べて大きく見劣りする状況が、採用の困難さを発生させている。</p> <p>職員採用に紹介会社・派遣職員が必要となり、採用紹介会社手数料が一人当たり百万</p>

円を超え、法人全体で1千7百万円となっている。職員派遣費用は法人全体で2千7百万円となっている。保育は紹介、高齢は派遣がメインになっている。それでも、職員が充足せず、やむなく、利用者・園児の制限を行う状況も発生している。

3年以上に及ぶ新型コロナウイルス感染症により、クラスター発生による利用者制限、入院拡大による収入減、職員の残業増や慰労手当の支給も実施した。さらに、ウクライナ戦争後のエネルギー不足によるエネルギー価格高騰からの物価の急激な高騰、物価高騰からの職員給与アップ圧力などの状況となっている。

このような状況下でのみたけの4年度の収支見込みでは、コロナと物価の緊急対策により、稼働が低下したにもかかわらず、収入は前年に比べ増加している、しかし、支出は、収入の2倍の増加となった。収入の伸びを大きく上回る支出の伸びにより、収益が大幅に低下してしまった。特に、水道光熱費の増が30%を超えた急激な増加となった。全事業で収支が低下しているのが4年度の特徴である。高齢事業では、ショートステイ・居宅支援・グループホーム・小規模多機能での落ち込みが厳しい結果となり、介護事業全体で借入返済後は収支がゼロとなった。収支マイナスが継続していたデイサービスの立て直しを課題として取り組んできたが、思ったような成果が出せていない。保育は、全施設で収支赤字はないが、各園で収益が低下している。

2) 経営改善の方策

利用者に来ていただいてこそ収入があり、利用者・保護者に選ばれる施設になることは当然である。安心してご利用いただくためには、マスコミ報道されているような、虐待や不適切な介護・保育は絶対に起こしてはならないと取り組んできたが、事業開始20年にして初めて職員による利用者虐待が発生し、法人にとって大きな悔いを残す結果となってしまった。再発防止の徹底と関係者の厳正な処分を実施したが、この事件を忘れることなく、虐待・権利侵害の根絶、不適切な介護・保育の徹底排除を何よりも優先していかなければならない。

高齢事業では民間サービスが急激に拡大し続け、すでにサービス量が過大となっている。保育事業でも急激な少子化の状況が表面化し、国でも「待機児政策」の終焉を宣言し、保育園・こども園の今後の在り方の議論が本格化している。このような状況に対応するには、介護・保育事業とも、利用者・保護者に選ばれる施設になる意識改革が必要であり、介護・保育の質、サービスの向上に結び付けていく必要がある。

事業所間競争を前提に選ばれる施設になる意識改革を進めて、自施設の強みを磨いて、総合的で具体的な介護・保育の質、サービスの向上への取り組みを、継続して進める必要がある。

従来、社会福祉法人は行政保護の政策の下にあったため、収益への責任意識が低かった。そうした考えに決別して、様々な課題に積極的主体的な取り組みが必須である。

具体的な収支改善の検討では各事業の現状分析をしっかりとすることが必要になる。利用者が減少し収入が落ち込んだ、ショートステイ、デイサービス、居宅、グループホーム、小規模多機能事業は利用者増加を積極的に図る必要がある。職員体制が整えられないことによる利用者制限と利用者減少の両方が起こった保育事業は、利用者を受け入れる職員体制を整えると同時に利用者増加を進める必要がある。利用者の受け入れがほぼ

上限となっている特養、ケアハウスは利用率低下防止の取り組みを継続する必要がある。

デイサービスの利用者数が増加しない危機的状況が継続しているため、法人内の対応だけでは改善が見込めないと判断し、5年2月より介護経営を専門とするスターコンサルと契約し、経営指導を導入し改善計画の提示がなされてところである。並行して管理者のコンサル主催の育成プログラムにも加入し、取り組みを成功させる計画である。厳しい状況が改善できないショートステイも同コンサル主催の育成プログラムを実施することとした。

これらの事業を含めすべての部門事業所では以下の取り組みを丁寧に実施することが必要である。以下の取り組みは小さな成果となるものもあるが、部門事業所数が多いので全体では大きな成果となるものもある。

各部署にて収入項目、支出項目の一つ一つを点検し、収入であれば増やせるものはないか？と考え、収入では利用者獲得と加算・介護度が重要となる。支出であれば、減らせる項目はないか？と考えてみる。人件費が支出の70～80%あるので、これを低減化させるには、働く仕組みの効率化が必要で、職員の能力区分とタスクシフト（能力に応じた仕事の分担の徹底）、やらない仕事を見つけ出して省くが重要となる。収入支出の両方に着目し成果を出せば、効果は最大になる。収入を増やすのが難しければ支出を着目して成果を上げ、支出を減らすのが難しければ収入を着目して成果を上げる。全ての部署で取り組みを行うことが必要である。

収支の増加を考え上で、職員の間人性とスキルアップの教育は欠かせない。職員のスキルが低下している状況では、仕事がスムーズにいかないことにより、いつも落ち着かず、事故やミスも多く、人が足りないと思惑が出ているだろう、結果利用者が減少し、収支は増々低下する。職員スキルが向上してくれば、仕事の連携効率化が実現する、休みも多くなり、職場に笑顔が溢れるだろう、余裕やゆとりも生まれサービスをもっと高めようとし、利用者がますます多くなる。職場に余裕が生まれ、職員満足が高まり、退職者が減少し、採用コストが減少し収支が増々増加する。

国や市区などの財政が悪化している状況による報酬切下げ、福祉への収益を見込んだ民間の事業拡大を受けた利用率の悪化、労働人口減少による人材不足による人件費の上昇、ガソリン、食材価格、水道光熱費など物価高騰により、事業所や法人の経営悪化は増々深刻さが現実として現れたのが4年度の状況である。

来年令和6年4月に介護報酬改定に向けて議論されているが、議論に参加されている方によると、この状況であっても、報酬のプラス改定は不可能、加算による政策誘導の厳しい状況との話を聞いている。

4年度は全事業所・部署の悪化となった、それだけ厳しい状況である。状況が良くなる外部要因はないが、全国には多くの元気のある事業所が多数ある、利用者選ばれ、職員がいきいき働き、ご利用者と地域を元気にし、高収益を上げている事業所がある。そこから学び、みただけに取り入れて、みただけも元気のある事業所とならなければならない。

厳しい現状を打破するために、「経営方針書」を策定し、その課題解決に全員が全力で取り組むことで、全事業で適正な収益を確保し、事業継続基盤を強固なものにする。こ

のような厳しい状況であっても、法人事業の安定継続と発展を実現し、地域福祉への責任を果たしていく。

3) 中長期視点で事業政策の変更に対応する事業政策の変更に対応する

社会状況の変化により、事業の施策が日々変更されている。法人運営では、社会福祉法改変による運営規程の変更、会計監査の導入、法人間の連携及び合併が進められ、非課税の廃止等の議論もなされている。

介護事業では介護制度及び報酬改定、保育事業では子ども家庭庁創設、幼児教育制度や待機児政策の変更が重要課題である。時間と情報が限られている中でも、これらの重要な制度改定などの内容を把握し、積極的で的確な対応が必要である。

法人間の連携及び合併では、国の指針が決定され、合併を推進することが示されている。一方、相模原市内での厳しい経営環境と後継者不足などにより、事業廃止や合併などの事例が早い時期に出現す可能性もある。

高齢保育とも、様々な協議会があり、経営コンサルタントも非常に増加している。的確な情分析と発信のある組織に加入し情報を獲得し、実践力のあるコンサルタントの指導も必要となっている。最先端の情報と経営手法を獲得し、法人の10年後をイメージして、さまざまな事態への対応・取組みを実施する必要がある。

5 年度評価

1) 経営状況

コロナ補助、物価高騰補助、人事院勧告のアップなど国の補助政策で収入増加があり、4年度より収支差額減少としていたが、5年度も減少を回避することができた。各事業の収支差は以下のとおりである。保育の低下を介護のアップで補充した結果となった。しかし、介護の高収益はこれからである。ギアを入れ替えてしっかりと高収益を実現し、保育の事業低下をカバーしなければならない。6年度は保育の0歳児の減少はほぼゼロに近いまで深刻である、人員調整による最適化は避けられない。

資金収支計算書：資金収支差 単位：百万円

事業	5年度	4年度	5-4	コメント
本部	-35.6	-33.5	-2.1	
特養	17.4	12.6	4.8	
ショート	6.1	2.7	3.4	
デイ	-0.3	-2.7	2.4	
居宅	3.7	0.8	2.9	
ケア	1.4	3.9	-2.5	
相模原高齢計	28.2	17.2	11.0	相模原高齢の改善が必要
GH	8.0	0.5	7.5	
小多機	17.8	7.7	10.1	
杉並高齢計	25.7	8.2	17.5	杉並が改善
高齢計	54.0	25.4	28.6	
南こども	49.7	43.8	5.9	
西こども	13.0	18.4	-5.4	西悪化

小町こども	21.9	14.8	7.1	
相模原保育計	84.6	77.1	7.5	
杉並保育	25.6	37.0	-11.4	杉並園悪化人件費5%↑
保育計	110.2	114.2	-4.0	
保育計修正	90.5	114.2	-23.7	人勧分支出が6年度修正
全事業計	128.6	106.1	22.5	
全事業計修正	109.2	106.1	3.1	修正後はほぼ変化なし

2) 経営改善の方策

高齢相模原事業所の収支改善が課題となっている。保育事業は悪化が顕在化、6年度は0歳児減少によって3千万以上の収入低下が見込まれる中で、人件費の支出削減、新事業の取組みを急ぐ必要がある。従来の考え方を刷新し、WJUアクションプランを早期に着実に実行することが必須である。

3) 中長期視点で事業政策の変更に対応する事業政策の変更に対応する

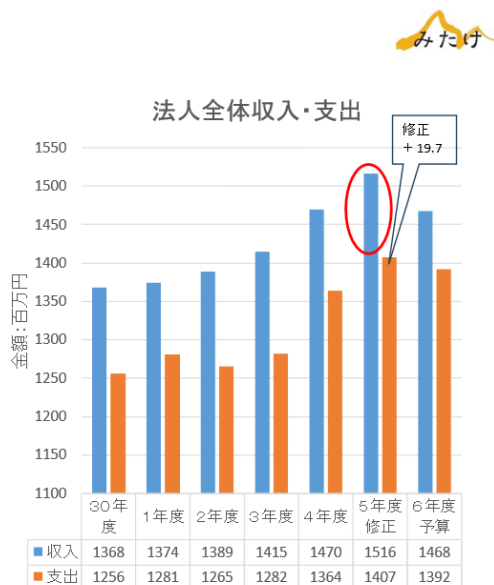
WJUコンサルのアクションプランでも2040年モデルへの転換、そのための中長期計画の策定が必要と示されている。6年度を法人の第2創業と位置付け、法人構造の抜本的な改革を行う。

資料1

5年度 法人の収入支出 全体

5年度の状況(単位は百万円)

- 4⇒5年収入が4千6百の増加
- 理由は、介護コロナ補助金+物価高騰補助金など
- 保育は人事院勧告ベースアップ
- 決算書は保育人勧分の支払いが6年度に支払うため2千万の支出を増加補正しても支出は補正予算どおりとなっている。同額人件費が補正より少なくなっている。



資料 2



5年度 法人の収支差 全体活動収支差

1. 資金活動収支差額(粗利)は、4⇒5年度に3百万増、増加率**プラス2.6%**
2. **補正より4千4百万増加**
3. 収入増、人件費減の相乗効果
4. ただし、収入増は補助金なので6年度は減少覚悟
5. 保育減少必須のため、介護増収、全事業収支改善は極めて重要
6. **すでに改善が進行している、早期取組みOK!**



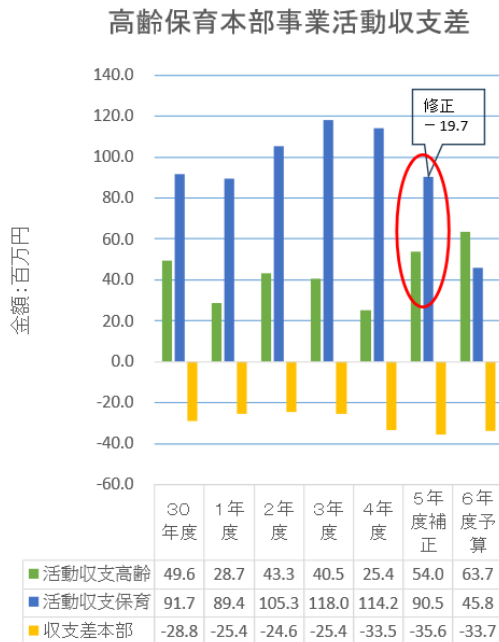
6

資料 3



法人の収支差 高齢保育本部事業 活動収支差

1. 4⇒5年度収支差額(粗利)の事業内訳、高齢は25.4から54.0に28.6増、113%アップ
2. 保育は、114.2から90.5に減少、-23.7、20.7%減、いよいよ保育が厳しい状況になった。
3. 6年度予算は、保育は減となるので、**高齢の復活を全力で達成**とするが、既に改善効果が出ている。
4. 6年度は、**保育の0歳児入園が急激に減少で収入が急激に低下、人件費コントロールが必須。**
5. 経営本部設置で本部経費増あり、増加分以上に管理会計で収益増加を目指す。



8

<p>② 求める人財の確保、定着、育成を達成する</p>	<p>5 年度計画</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、人材難が改善されない状況が 10 年以上となり、事業継続困難や廃業も起っており、今後さらに深刻になる。</p> <p>1) 職員の定着＝離職率の低下</p> <p>離職率を 10%以下にする。4 年度は法人全体の念離職率が 13.5%から 10.5%と 3%低下し、目標の 10%以下も目前となった。「安心して働ける職場づくり、働き方改革を実現する」の取り組みが、成果をあげていると考えている。しかし、事業所によっては 22%となっているところもあり、離職率が高まることも危惧されるので、対応をさらに進めて全職員がいきいきと働く、働きがいのある職場を作らなければならない。</p> <p>職員の確保、定着、育成のためには、職場が安心して働ける場所であること、ライフワークバランスの達成できる働き方改革を実現することは必須である。それらの実現のために、国も様々な制度改正を進めている。これらの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、業務管理等の改善に取り組んできた。</p> <p>職場が安心して働ける場所であること、働き方改革を実現するためには、ハラスメントの禁止、労働時間削減、休日の増加、職場環境の整備、賃金のアップ、個々のライフワークバランス実現など、具体的な取り組みを引き続き進める必要がある。</p> <p>これらの制度の改善は重要であるが、人間関係を良好にする職場風土を良くすることが最も重要である。このため「理念研修」「経営方針書」において、「3つのやさしさと 2つの充実」「法人の求める人財」として、職員としての良い考え方、あるべき行動を示し、みんなで目指し取り組むことで、良い職場風土が醸成していく。</p> <p>2) 採用力の強化</p> <p>4 年度は 8 月から、法人本部の採用本部の強化を行い、ホームページの改修、求人パンフレットの改修、スカウティングサイトの契約運用、SNS サイト（ラインビジネス）の運用を開始した。サイト運用を半年実施したところ、一定の成果があり 6 名の採用できた。採用者に聞くと、ホームページを確認していて、ホームページがわかりやすいとの意見を聞くことができた。ホームページからの直接応募も 4 人ある。</p> <p>しかし、保育士等の採用では、紹介業者でなければ採用ができない状況が続いており 11 名を採用した。特に 1 社の採用がほとんどを占める状況に特徴が出ている。介護は、スカウティングサイトからの反響も多くあるが、こちらが求める人材とならないケース、採用後数日で退職するケースなど課題も多い。</p> <p>また、保育では 4 月採用が中心であったが、産休開始、体調不良、職場になじめないなどの年度途中の離職退職により、年度途中で補充が必要となるケースも多くなっている。介護は常に採用が必要な状況もあり、通年・常時採用体制にする必要がある。</p> <p>厳しい採用環境にあっても、みたけの良さをイメージ化（ブランディング）、日々活動の SNS で発信、就職説明会の参加、インターンシップ、施設見学、リモート面談、PR 手法のレベルアップ、多様な手段により、みたけが求める人材にみたけを知ってもらう必要がある。また、運営の主軸となってもらえる人材として新卒採用の強化も進めたい。</p> <p>採用手法として、リファラル制度（入職者紹介職員への手当支給 10 万円）と紹介入職</p>
------------------------------	---

者へも入職祝い金（10万円）制度の創設。東京都の介護職員育成校の奨学金返済補充制度を創設する。

3) 育成の強化と効率化

求人が厳しい中、転職が活性化する中で、サービスの質を高めることに難しくなっている。生産性の向上、業務の効率化と連動させて育成の効率化と強化を図っていく。

理念・経営方針書の共有化により、同じ基盤（船）に乗る仲間であることを身に着ける理念研修をビデオで年間通じて行う。

職員を経営スタッフ、サービススタッフ、サービス補助スタッフに区分し、身に着ける内容を区分する。それぞれのサービススキルをいかに効率的に着実にを行うかをシステム化する。ビデオを中心に指導内容テキストを作成し、一人で学べる環境を作る。

4) 業務の効率化、ICT活用

事業収益の確保、職員の確保、定着、育成、働き方改革などの実現などの重要課題の改善には、職員の業務負担の軽減、効率化を進めなければならない。そのためには、ICTの活用が必須である。

みただけではこれまでも、最先端技術を業務に取り入れるために、ICTインフラの整備と活用を積極的に実施している。特養での夜間見守りなど監視システムの導入、デイサービスでの職員の情報連携のためのインカムの導入、給食業務のクックチル機器の導入、特養用の調理済み食材の導入などにより効率化を図っている。保育事業でも、運営ソフトその導入と活用を進めている。今後も、ICT活用、最新技術等を活用して、全ての業務の効率化を進める。

5) スタッフ区分の明確化と給与連動

業務の効率化を進めるとサービス業務内容が、管理業務、専門性の高い業務、単純作業に区分され、それぞれの難易度・責任・価値に差が生じてくる。それを給与体系に反映させて給与連動を明確化する。

5 年度評価

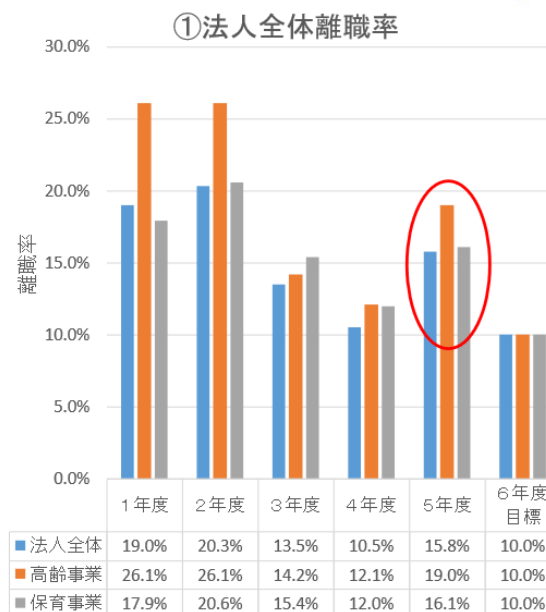
1) 職員の定着＝離職率の低下

取組みを継続し、法人全体で10%以下を目指したが、15%に悪化した。介護、保育とも大きく悪化した。入職3年以内の離職者増加が原因として考えられるとWJUコンサルから指摘を受けた。WJUアクションプラン、理念研修のリーダー研修、IDO研修など離職防止のさまざまな取組みを実施することで、エンゲージメント経営を実現し、離職率10%以下を達成する。



法人全体 離職率

- ① 20.3%から10.5%に2
⇒4年の2年間で低下
し、目標の10%がほ
ぼ達成できてきた
- ② 5年度は15.8%に悪化、
事業所によって、差が
大きく、最大50%、
33%、29%など、対策
を実施する。
- ③ 6年度は10%を目標と
する



11

2) 採用力の強化

保育職員採用が紹介のみとなっていること、杉並介護事業の職員不足が常態化していることなどの課題が改善できない。W J Uコンサルからは採用力強化は必須であると指摘を受けている。保育経験のある採用専属職員を6年度より採用できたので、人事部を法人本部に創設し、採用育成の強化を図っていく。

3) 育成の強化と効率化

4) 業務の効率化、I C T活用

5) スタッフ区分の明確化と給与連動

理念研修は2年目となり全職員に定着し意識調査でも一定の成果結果が出ている。しかし、部署によっては取り組みが不十分であり、そのような部署ほど、不満が高いなどがあり、理念研修受講の徹底を図る必要がある。6年度よりI D O研修を全面導入して、ミドルリーダー層の職員に対してリーダー育成研修を実施する。

さらに、W J Uアクションプランのエンゲージメント経営、評価制度導入により、法人での就業年数が短い職員の定着、意欲向上に向け取り組む。W J Uアクションプランの徹底を進めて成果を出す。

③ 事業所の 設備・建物の 更新を行なう

5年度計画

経年経過による建物や設備の劣化は、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。これらの大型修繕は、多額の費用が発生する、費用を下げ工夫、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>5年度評価</p> <p>緊急性の高いものから、修繕、更新を実施した。建築関係の工事単価が大幅に上昇しているため、収支改善により資金を確保し適切に施設更新を実施する。</p>
<p>④ 新規事業 に取り組む</p>	<p>5年度計画</p> <p>収支予測、人材確保などが厳しい状況下では、新規事業の実施には慎重な判断が必要であるが、保育事業では2016年の小町通みたけ保育園、高齢事業では2013年の杉並事業所から新規事業を実施していない。</p> <p>理念の実現、職員の意欲向上、処遇の向上を図るためには、法人のたゆまぬ成長、事業拡大が必要であり、法人連携の動きなども含めて、柔軟な発想と法人の強みを生かして新規事業への取り組みを進める。</p> <p>5年度評価</p> <p>新規事業に対する待ちの姿勢が風土となってしまう、新規事業は取り組みができなかった。その結果、旧型の事業モデルになっているとWJUコンサルより指摘されている。まず、理事長自らが変革することを意識して、WJUコンサル研修に積極的に参加し、6年度より経営層職員にも順次WJU研修参加開始した。研修で学んだこと、先進事例の視察なども積極的に行って、2040年モデルの中長期計画を策定し、継続して新規事業の実現を図る。</p> <p>合併事案は相手方の要望に沿う形で5年9月より具体的な支援を開始し、合併のロードプランを6年4月にまとめ、相手側理事会に上程したが否決され、計画実現が難しいと判断し断念した。今後も引き続き事業譲渡、合併の事案には、継続性発展性を見極めて積極的に取り組んでいく。</p>
<p>⑤ 地域貢献 活動に取り組む</p>	<p>5年度計画</p> <p>今後も地域の介護・保育・障がいのニーズは継続して拡大していく。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。</p> <p>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とし、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、ヤングケアラーなどがある。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。法人では、地域ニーズの把握と連携、事業化の可能性検討と実践を拡大していきたい。具体的には、各部門事業所の職員の発案で、それぞれの強みを生かして、地域と連携した活動を実施する。法人では、関係勤務の柔軟性や配慮、費用等の負担をすることで、積極的に進めていく。</p> <p>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「地域共生社会」の実現に結び付く「地域貢献活動」への取組を充実させる。</p>

5年度評価

アフターコロナの環境が整ってきているので、従来実施していた地域交流事業を再開している。社会福祉法人経営協、青年協、高齢協、保育協議会の活動に協力した。また、I D O コンサル代表者が相模原市内で、福祉ネットワークの運営に取り組んでいるので、その連携取組みを開始した。

6年度はみんなが笑顔になる「地域共生社会」の実現に結び付く「地域貢献活動」への取組の再開、発展が広がっていく。W J U アクションプランでも子供から大人の障がい事業への取組みが示されている。法人では未着手の分野であるが、未来志向で積極的に展開し、地域包括支援の中核法人を目指して取り組んでいく。

事業活動の計画

1) 法人計画

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す。

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んでいます。

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、「みんなでつくる、みんなの笑顔！」あふれる社会の実現を図ります。

〔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

みんなでつくる
みんなの笑顔！

令和5年度の運営方針

①「2023年度経営方針書」による事業実施

社会福祉法人の環境変化、厳しい状況、今後の変革を乗り越えていき、存続・発展していくためには、法人を強化しなければなりません。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。具体的な行動を明確にするために、「経営方針書」を作成しました。課題解決や目標達成には、職員全員参加が必要です。「経営方針書」を全ての職員と共有し、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す。

②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す。経営指標による「みたけ経営シート」を使いPDCAサイクルによる経営状況の確認、改善を行ないます。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す。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す。

別添資料

①2023年度経営方針書 令和5年4月1日

組織図、経営重点取組みシート中長期計画、経営重点改善行動シート、拠点目標シート

②2023みたけ経営シート

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、5年度の事業を実施しました。

<p>高齢者福祉事業の基本方針</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>目指す介護</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>「ゆとり介護」で その人らしさを大切に！</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 ける施設	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 顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所指導結果 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。	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、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	利用者満足

			施設の貸出しの結果	
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

5 年度計画と評価 その 1

基本方針	活動・介護の方針	5 年度計画	5 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。	①経営会議を継続して開催し、「2023 経営方針書」に沿って活動する。 ②コンプライアンスの徹底を図り、基準の遵守を行う。 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。	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。 1) 取り組みとして、「2023 経営方針書」を策定し、方針書に沿って活動した。特に、みたけの理念の再構築、理事長が作成した Zoom 録画理念研修を年間を通じて 12 回実施し、経営方針の浸透が図れた。 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が見られるが、取り組みが継続されており、成果となるまで継続していく必要がある。 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リモート会議を併用した。 ②1) 事業開始2例目の職員による利用者虐待案件が発生し、事例の公表と徹底した再発防止策を実施した。 2) コンプライアンスが遵守されるよう、本部機能を強化して内部統制の整備を進めていく。
2) その人らしい生活の	2) 利用者、家庭、地域など	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	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

<p>実現を支援する施設</p>	<p>の介護ニーズに対応し、信頼される介護。</p>	<p>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>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> <p>②杉並事業所は、GHで外部評価(第3者評価)を実施し、評価を改善に結びつけている。</p>
	<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>	<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全事業では、苦情受付が無かった、日々の要望や苦情への対応の取組み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みを実施した。</p> <p>令和6年3月上高井戸大地の郷みたけGHで、介護職員による虐待案件が発生し、杉並区による実地指導、改善指示が出された。改善を行い、令和6年5月に報告した。</p>
	<p>4) 利用者の人らしさを大切にす、「ゆとり」ある介護。</p>	<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。介護力向上の取組み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>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。</p>

		<p>③機能訓練は看護職員を主体にその取り組み実施している。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、生活を楽しくしていただけるように、「心身機能」「活動」「参加」に考慮した支援を行う。</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、介護力向上の取り組みの中での取り組みを行う。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り組みは口腔ケア、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、積極的な取り組みを行って、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>特養の看取りケアも、退去者 13 人のうち 11 名の見取り 85%が看取りを実践する成果があった。ケアハウス、杉並事業所でも、施設の特性に配慮し、利用者ニーズにより、見取りに取り組んでいる。</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、生活を楽しくしていただけるように、「心身機能」「活動」「参加」に考慮した支援を行なった。</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(杉並事業所も令和4年より導入)している。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み、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り組みとして、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、積極的な取り組みを実施した。</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介護事業所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げられた。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</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</p>

		<p>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、「平穏死のすすめ」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、訓練検証を行う。</p>	<p>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ってきたので、訪問医療機関等と連携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、特に重大なものはないが、受診が必要な事故が発生している。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。看取りケアの実施は、特養で例年どおり安定して7割以上実施できている。ケアハウス、杉並事業所でも看取りが安定して実施できるようになった。杉並事業所では、訪問医療機関と連携し、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。防災研修を行い、防災体制の充実を図っている。また、BCP 計画に感染症対応も求められているので、その作成見直し、対応も実施した。</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、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、</p>	<p>①地域ケア相談室活動について相模原事業所は居宅事業所、杉並事業所は管理者が受け持ち、地域に顔の見える関係作りを継続している。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り、多くの地域事</p>

		<p>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。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>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ボランティアとの連携は、デイサービス・小規模多機能事業所活動ともリンクして、定着と広がりを作っているが、コロナの影響を最も受けたのはボランティア活動である。残念ながら、多くの活動が中止・縮小になっているが、アフターコロナに向け、活動を活性化させてきている。</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。コロナ下で中止・縮小している事業も多いが、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る。</p> <p>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ている。</p> <p>杉並では、上高井戸端会議など地域ネットワークの中心的な役割を担い、地域向けカフェ事業を開始して、地域ケア活動を実践している。</p>
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。	<p>①離職率の10%以下を目指して、引き続き対応をとっていく。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、育児者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、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、みただけ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>①法人全体の取組の結果、離職率は、法人全体で2年度20.3%が、3年度13.5%、4年度10.5%に低下したが、5年度は15.8%増加した。引き続き低下に向け取り組んでいく。人材採用が厳しく、紹介事業者、派遣職員により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があるが、評価制度と定着・良い職場風土醸成に結びつかないについて課題があり、制度の運用には慎重に対応している。</p> <p>日常のOJTによる育成システムには各部署で工夫改善し取り組んでいるが、外部研修コ</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、研修の報告の回覧をおこない、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>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</p>	<p>ンサルなどの活用、研修の効率化、効果も含めて検討し、システムの構築を図っていく必要がある。</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、介護福祉士に向けて実務者研修などを全額施設負担、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。経営力強化、人材育成のため、コンサル研修に多数参加し、WJU、スタコンサル、IDOなどの研修に多くの職員が取り組んだ。専門職の外部研修にも積極的に派遣し、介護保育の考え方を学ぶことも積極的に実施した。職員からは学ぶ機会が多いことに高い評価が見られる。</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。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。大きな事故でないが、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でいる。</p> <p>⑦能力や年齢に適合した、多様な働き方の職</p>
--	--	--

		<p>成、活用を進める。</p> <p>⑧新規に介護職員を目指す方の支援のため、介護人材育成事業者の初任者研修等の開催を支援し、人材の確保育成を行う。</p> <p>⑨職員が外部から評価され、地域で活躍する人材となるような支援を行う。</p>	<p>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り組み、雇用継続を進めている。障がい者雇用率が基準値を超えて雇用できている。</p> <p>⑧介護雇用プログラム推進事業が終了したが、介護人材育成事業者の初任者研修の開始を支援連携し、実施した。</p> <p>⑨職員が外部から評価され、活躍の人材となるような支援を行なっている。県、市、区、社会福祉協議会、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>
--	--	---	--

5 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	5 年度計画	5 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、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>顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所指導結果</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・経営方針書に沿って実施する</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・経営方針書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>従業員虐待が発生し改善等を実施した。</p> <p>杉並事業所で実施した。</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>地域向け活動の実施結果</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>顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所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>各事業とも状況に合わせて実施した。</p> <p>地域の諸会議、活動に参加した。</p> <p>各専門の方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。	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	苦情ゼロを目指す 身体拘束は実施しない 不適切なケアの撲滅を目指す プライバシーの保護を徹底する、	苦情受付が無かった。 身体拘束は実施していない 虐待案件が発生し、指導を受けて改善した。排除の取り組みの研修を実施するなど対策を強化した。 プライバシーの保護を徹底している
	4) 利用者のその人らしさを大切にす、 「ゆとり」ある介護。	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 新しい介護への取り組みの結果	さらに充実したモニタリング、ケアプ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	適切にケアプランが作成できている。 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 新型コロナ感染症対応なども含め、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できる、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	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	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ている

		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	積極的にボランティアを受入れ、ま た、支援する 相談員を受入れ、連携を図る 積極的に貸し出しを行う	新型コロナ感染症に配慮し、ボラン ティアを受入れ、また、依頼して連 携した 相談員活動を行った 新型コロナ感染症に配慮し、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 の確保育 成を行う。	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	さらに取組みを行う 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 を進める 調査の結果課題の改善を図る ライフサイクルを支援する 採用から育成、定着のプランを作 成し、改善を図る 継続して取得支援に取り組む	取り組んでいる 各事業所とも採用が困難であった これまでの取組の結果により、離職 率が大きく改善した。 成果が出ているが、一部の事業所 の職員で目標休日に届かなかっ た。 概ね良好であるが課題もある 概ね良好である 実施が不十分で見直しが必要であ る 成果が出て、資格取得が進んでい る。

②教育・保育事業活動

教育・保育事業活動方針に沿って、5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 顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所指導結果 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 保護者向け活動の実施結果 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 発達障がいへの対応の結果 児童虐待・不適切保育対応の結果 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	家庭的なゆったりとした雰囲気の中	様々な活動の結果	利用者満足

	れた感性を育むために必要な「ゆとり」のある教育・保育	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。	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	足
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	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、社会福祉協議会等活動の参加結果 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

5 年度計画と評価 その1

基本方針	活動・教育・保育の方針	5 年度計画	5 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・保育をとおとして、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、「2023 経営方針書」に沿って活動する。 ②コンプライアンスの徹底を図り、基準の遵守を行う。 法令遵守の徹底や保育事業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。	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。 1) 新しい取り組みとして、「2023 経営方針書」を策定し、方針書に沿って活動した。特に、みたけの理念の再構築、理事長が作成した Zoom 録画理念研修を年間を通じて 12 回実施し、経営方針の浸透が図れた。 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が見られるが、取り組みが継続されており、成果となるまで継続していく必要がある。

			<p>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リモート会議を併用した。</p> <p>②1)事業開始2例目の介護事業で職員による利用者虐待案件が発生し、事例の公表と徹底した再発防止策を実施した。</p> <p>保育事業でも施設内園児虐待、不適切保育、送迎バス置き去り事故などが報道されているので、法人全体でマニュアル整備、研修などを実施した。</p> <p>2)コンプライアンスが遵守されるよう、本部機能を強化して内部統制の整備を進めていく。</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、クレームの気づき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。自己評価をマニュアル、利用者調査、第三者評価等を活用し、課題を分析し改善に取り組んでいる。利用者調査を全保育園・子ども園で実施した。</p> <p>②各園とも保護者と懇談は、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。システムの更新を行った。</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。受け付けた苦情はなかった。</p> <p>⑤地元自治会の特別会員加入、地区社会福祉協</p>

			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。
3) 一人一人の子供を大切に した将来を見据えた教育・保育	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。	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により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。杉並園では外部講師による園内研修を計画的に実施している。 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。	
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する教	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	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

	<p>育・保育</p>	<p>にする。</p> <p>毎月に点検が行われているが、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との連携を図る。</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ので、計画と準備を行う。</p>	<p>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ている。特にコロナ対応は、行政機関、医療機関と綿密に連携し、予防と発生時の対応を徹底した。</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、栄養課会議などを通して、食事全般に対して、連携が図れているが、直営体制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連携を行うことができた。</p> <p>⑤防災計画、BCP計画などを策定し、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</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</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</p>	

<p>性を育むために必要な「ゆとり」のある教育・保育</p>	<p>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>園バス・園外保育での置き去り事故は子どもの生命にかかわる事故であり、国からも対応基準等が示されているので、マニュアルの徹底により事故を防止する。</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。パ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>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。</p> <p>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、心身面の健全な育成を行った。</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、コロナ対応に配慮したうえで実施した。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。</p> <p>③南園、小町園では植物ピオトープや畑を設置し、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。杉並園では園庭を大規模改修し、自然を楽しめる園庭にした。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施できている。職員手作りの夏祭り、運動会、遠足、発表会、餅つき大会、各季節行事などによ</p>
--------------------------------	---	---

			<p>り、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、絵本コーナーなども充実している。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、実習生受け入れ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、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、実習受け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	<p>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</p>	<p>①法人全体の取組の結果、離職率は、法人全体で2年度20.3%が、3年度13.5%、4年度10.5%に低下したが、5年度は15.8%増加、した。引き続き低下に向け取り組んでいく。人材採用が厳しく、紹介事業者、派遣職員により多額の経費増となっている。売り手市場による転職の</p>

<p>の確保育成が必要である。</p>	<p>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、初めての年齢を担任する保育士・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、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>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労している。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く。法人理念の浸透を図るための理事長による Zoom 録画の理念研修を実施し、理念の浸透を図ることができた。経営力強化、人材育成のため、コンサル研修に多数参加し、WJU、スターコンサル、IDOなどの研修に多くの職員が取り組んだ。専門職の外部研修にも積極的に派遣し、介護保育の考え方を学ぶことも積極的に実施した。職員からは学ぶ機会が多いことに高い評価が見られる。</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。0歳児の入園希望減少など収入低下が発生しているため、今後の人件費増には留意する。</p>
---------------------	--	---

5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	5年度計画	5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>顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所指導結果</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>6年度に杉並園で実施する</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>事業計画・経営方針書に沿って事業を実施した</p> <p>十分実施できた</p> <p>各園で工夫して取り組んでいる</p> <p>従業員虐待は職員制裁を実施などの改善等を実施した、相模原市3園の指導監査では、指摘事項はなかった。</p> <p>5年度は実施なし</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積極的に実施する。</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>顧問弁護士、顧問社労士、顧問会計事務所に運営を確認してもらう</p>	<p>相模原3園で利用者調査を実施した、杉並園で第三者評価機関による利用者アンケートを実施した、各事業所で適宜保護者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>各専門の方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>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>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>

		児童虐待対応の結果 プライバシーの保護の結果	相模原市、杉並区と連携して支援する 相模原市、杉並区と連携して対応する プライバシーの保護を徹底する、	相模原市、杉並区と連携して支援している 取り組んでいる 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子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	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	取組んでいる
		施設の貸出しの結果	さらに取組みを行う	取組んでいる
5)教育・保育の専門性の向上を図る	7)活動理念を実現するには、能力	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	さらに取組みを行う 採用から育成、定着、さらに取り組むを行う 採用から育成、定着のプランを作	取り組んでいる 期間で充足はできていない時期があった。離職率が増加した。 一定の成果があるが、育成にばら

施設	と熱意がある人材の確保育成が必要である。	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	成し、改善を図る 残業を減少させる、休暇などの取得をすすめる 課題の改善を図る 課題の改善を図る 採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る 採用から育成、定着のプランを作成し、改善を図る	つきがある 取得できている 概ね良好である 概ね良好である 運用に不十分な点があるので見直しが必要である キャリアパス研修の受講、幼稚園教諭の資格の取得、更新の支援を行なった
----	----------------------	---	---	--

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日～ 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	高坂哲	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） 第817号

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

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	監事	評議員	評議員選任・解任委員
10	令和3年6月17日～ 令和5年6月15日（理事、監事、評議員選任・解任委員） 令和3年6月17日～ 令和6年度会計年度に関する定時評議員会（評議員）	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	阿部匡秀 草薙喜義 佐藤和夫 長沼正夫 井上節 吉野久 赤間源太郎	延昭徳 鳥居尚之 佐藤淳一
11	令和5年6月15日～ 令和6年度会計年度に関する定時評議員会（理事、監事、評議員選任・解任委員）	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	同上	延昭徳 鳥居尚之 佐藤淳一
11-2	令和6年2月8日～ 令和6年度会計年度に関する定時評議員会（理事青木利明辞任により理事久保山慎之介就任）	青木利明 ⇒久保山慎之介 他は変更なし	同上	同上	同上

理事会評議員会等の開催状況

種別・開催日	議案
令和5年度第1回理事会 令和5年5月25日	令和4年度事業報告について 令和4年度会計決算報告、監事監査報告について 令和4年度社会福祉充実残額について 役員候補について 評議員選任・解任委員会委員について 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5年度第二回理事会開催招集手続き省略について 特別養護老人ホームみたけの短期入所生活介護から特別養護老人ホームへの転換について
令和4年度会計年度に関する定時評議員会	令和4年度事業報告について 令和4年度収支決算報告及び監事監査報告について

令和5年6月15日	令和4年度社会福祉充実残額について 役員改選について
令和5年度第2回理事会 令和5年6月15日	理事長の選定について 業務執行理事の選定について
令和5年度第3回理事会 令和6年1月25日	令和5年度補正予算について 指導監査の結果について 役員候補について 評議員会の開催及び議案について
令和5年度第2回評議員会 令和6年2月8日	令和5年度補正予算について 指導監査の結果について 役員候補について
令和5年度第4回理事会 令和6年3月14日	令和6年度度事業計画について 令和6年度収支予算について 令和6年度職員賞与の支給について 令和6年度職員の給与等について 令和5年度職員の給与等について 指導監査の結果について 評議員会の開催及び議案について
令和5年度第3回評議員会 令和6年3月28日	令和6年度度事業計画について 令和6年度収支予算について
令和5年度理事会評議員会 研修	令和5年6月15日定時評議員会・理事会にて「2,022年度神奈川県特別養護老人ホーム実態調査報告書他について」情勢報告と意見交換を実施
令和5年度理事会研修	令和6年3月14日理事会にて「社会福祉法人の事業展開に係るガイドラインについて」情勢報告と意見交換を実施
令和5年度評議員会研修	令和6年3月28日評議員会にて「社会福祉法人の事業展開に係るガイドラインについて」情勢報告と意見交換を実施