

社会福祉法人悠遊

2014年度事業報告、2015年度事業計画にあたって

社会福祉法人 悠遊 理事会

■ はじめに

- ・ 2014年度は2009年に策定された《2010年～2014年中長期計画》の最終年度として5年の歩みを振り返りました。私たちが目指した「市民型地域福祉」「地域福祉でのまちづくり」はこの5年でどのような成果を生み、どのような課題があったのでしょうか。《2010年～2014年中長期計画》報告については、別途に示します。
- ・ 2014年度は一昨年議論され、そして2015年度から実施される社会保障と税の一体改革の実施に向けた準備期間と位置づけられ、より具体化した内容の議論と制度改定が決まりました。しかし、現政権の成長戦略を問うという名目で年末のぎりぎりにその施策の是非を国民に課しました。成長無き財政再建は国民により多くの負担をその呼び水にしています。消費税増税が先送りとされ、同時に社会保障費の削減が重くのしかかります。介護保険制度創設以来初めての報酬削減となり私たちが厳しい経営を強いられることとなります。
- ・ 2015年度介護保険制度改定及び報酬改定の骨子は、第6期介護保険事業計画のもと①サービス提供体制の見直し②費用負担の見直し③地域包括ケアシステムの構築と実施とされています。サービス体制の見直しでは、認知症対応の体制、中重度対応体制、心身機能の対応体制について整備し充実することを促す施策です。また利用者負担を差別化し、利用の抑制を図るのではないかと疑わざるをえません。一方介護予防については市町村の総合地域事業として地域特性に応じてとされています。確かに全国一律であった制度からその地域の特性を生かした制度へと変化します。
- ・ そうした困難な状況において、私たちは22年間培っていた経験を法人理念の達成という目標に向けて、さらに深化させる必要があります。「高齢になっても安心して暮らせるまち」にしていくために、高齢者、障害者、子育ての方、生活困窮者、そして地域に暮らす大勢の人々とともに、互いに支えあう地域福祉づくりを進めていくことが重要です。
- ・ 高齢者施策として打ち出された「地域包括ケアシステム」の構図は単に高齢者にもならず大きな意味で「地域のたすけあいの構図」と捉えることが大切です。悠遊安心システム（生活クラブ安心システム）は、介護におけるケア方針の基軸と位置づけながらも安心支援システムとして同時に地域の支え合いの仕組みを提示しています。福祉（ケア）も素性が確か安心して使えるものを私たちは作り上げ、それをブランド力として地域に発信し選ばれるケアとして統一化していきます。
- ・ このシステムを生活クラブ安心システムとして生活クラブが生み出した3社福（社会福祉法人悠遊（東京）社会福祉法人生活クラブ（千葉）社会福祉法人いきいき福祉会（神奈川））が連合し設立していきます。生活クラブグループに提起し、各地域の生活クラブ

が福祉のまちづくりとして様々な場面で利用されることを目指します。

- ・ さらに全国の社会福祉法人に、この安心システムと安心支援システムの基本を提起し、社会福祉法人同士が連合化し、社会福祉法人の地域福祉づくりのブランド力とし、地域包括ケアシステムを社会福祉法人がリーダーシップを持って推進していくことを目指します。(安心システムユナイテッド)
- ・ 私たち社会福祉法人悠遊は、その開設以来、住み慣れたまち…地域で安心して住み続けられる地域社会づくりを目指し、ご利用者、ご家族、職員、ボランティアさん、さらに地域に関わる全ての人が笑顔で過ごせる「まち」にしたいと思いつつその実践を担ってきました。大きな変革の時期に私たち悠遊もその理念の継承と持続可能な地域福祉の事業を進めていくことが必要です。
- ・ 私たちは不断にご利用者に対するサービスが低下することなく、より充実したサービス提供ができるよう職員総体が創意工夫してきました。今要請されている危急の課題は24時間、365日のケア体制です。今すぐ私たちが対応することは不可能です(グループホーム、小規模多機能みんなんちがこのケア体制が取れる状態)今後5年間で私たちの力量の中で自前の24時間365日のケアができる体制を検討し実施できるようにしていきます。
- ・ 生活クラブ・ケアセンター世田谷は3年を向かえました。しかし、職員体制がなかなか安定していません。グループホームちとせでは徐々に事業方針に掲げたご利用者、ご家族のニーズに基づくサービスの提供と職員の情報の共有化に基づくケアの統一が整いつつあります。小規模多機能はみんなんちにおいては、利用の弾力的な対応が多く、職員間での情報の共有やケアの統一化がなかなか図られません。早期に改善に向けた対策が必要です。
- ・ 2015年からの中長期計画に示した法人改革を不断に実行し、法人理念を追求する組織であり続けるために、全事業所の介護サービスの向上を悠遊安心ケアシステムの構築とともに図ります。
- ・ 社会福祉法人としての使命、社会的責任を負う組織としての事業の発展と継続に努めます。年度計画の実施にあたっては自らの事業力量をきちんと判断しつつ確実性をもった法人経営を進めます。

<2014年度事業報告>

1. 法人事業活動状況

(1) 法人理念、法人組織体制に基づく事業執行を行いました。

- ・ 法人の全体事業所数は、西東京事業所として5事業1受託事業(デイサービスいずみ、訪問サービスいずみ、グループホームいずみ、支援サービスいずみ、泉町地域包括支援センター、デイサービス悠花)生活クラブ・ケアセンター世田谷として3事業(小規模多機能ホームみんなんち、グループホームちとせ、支援サービスちとせ)と合わせて、8事業所1つの受託事業です。職員数は155人(2015年3月31日現在)となっています。

(2) 理事会・評議員会を定例で開催し、年度事業の進捗状況を点検し改善に努めました。

2. 法人活動の経過

(1) 理事会、評議員会開催

① 役員の状況

2015年3月31日現在の理事・監事は以下の通りでした。

理事長	鈴木 礼子	元多摩きた生活クラブ生活協同組合理事長、看護師・保健師
理事	田中 和子	医師 グループホームいずみ協力医
理事	蓮見 進	小平市介護保険運営協議会委員
理事	池田 敦子	NPO法人市民シンクタンクひと・まち社元理事長
理事	小林 徹也	生活クラブ生活協同組合常勤理事（たすけあいネットワーク事業部長）
理事	望月 利將	元西東京市社会福祉協議会事務局長
理事	伊藤 隆志	社会福祉法人悠遊統括責任者
監事	池田 勝利	生活クラブ生活協同組合常勤理事（総務部長）
監事	堀口 悦子	西東京市民生・児童委員

<理事会>

- ・ 第96回 2014年5月29日
2013年度決算報告、監査報告について。資産総額の変更頭記の件。経理規程の改定。小規模多機能ホームみんなんち就業規則と給与規程について。小規模多機能ホームみんなんち管理者の任命
- ・ 第97回 臨時理事会 2014年7月15日
定款変更に関わる修正事項。千歳船橋住宅におけるサービス付高齢者向け事業建物賃借人（運営事業者）の応募の件。訪問サービスいずみ管理者の任命。
- ・ 第98回 2014年10月2日
2014年度第1次補正予算の件。都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業応募の件（東大和市中央一丁目）グループホームいずみ太陽熱利用システムの導入について。
- ・ 第99回 2014年12月18日
グループホームちとせの管理者交代と新管理者の任命の件
- ・ 第100回 2015年3月26日
2014年度事業報告（案）について、2014年度決算見込報告、積立の実施、年度末職員期末手当の支給、第2次補正予算（案）について（2014年度決算見込について、修繕積立金およびその他積立金の実施について、2015年～2019年中長期計画、2014年度第2次補正予算（案）2015年度事業計画（案）について、法人及び各事業所計画（案）、2015年度当初予算（案）、就業規則および給与規程の変更について

② 評議員の状況

2015年3月31日現在の評議員は以下の通りでした

評議員	堀田 英子	元社会福祉法人悠遊理事長
評議員	清水 浩子	前社会福祉法人悠遊理事長

評議員	神戸	亜子	元社会福祉法人保谷市社会福祉協議会評議員
評議員	森下	典子	NPO 法人プラス・ド・西東京事務局長
評議員	野方	規子	NPO 法人ACT保谷たすけあいワーカーズハミング理事長
評議員	鈴木	礼子	社会福祉法人悠遊理事長
評議員	大割	愛弓	多摩きた生活クラブ生協理事
評議員	野口	桂子	デイサービスご利用者ご家族
評議員	鈴木	洋子	企業組合ワーカーズコレクティブ結女
評議員	鈴木	守	デイサービスいずみボランティア
評議員	森川	礼子	元世田谷区議
評議員	真鍋	五十鈴	西東京市民生委員
評議員	荒川	月子	23 区南生活クラブ生協理事
評議員	赤堀	和子	グループホームご利用者ご家族
評議員	伊藤	隆志	社会福祉法人悠遊統括責任者

<評議員会>

- 第 56 回 2014 年 5 月 26 日
2013 年度決算報告、監査報告について。資産総額の変更頭記の件。経理規程の改定。小規模多機能ホームみんなんち就業規則と給与規程について。小規模多機能ホームみんなんち管理者の任命。
- 第 57 回 2014 年 10 月 1 日
2014 年度第 1 次補正予算の件。都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業応募の件（東大和市中央一丁目）グループホームいずみ太陽熱利用システムの導入について。
- 第 58 回 2014 年 12 月 17 日
グループホームちとせの管理者交代と新管理者の任命の件
- 第 59 回 2015 年 3 月 25 日
2014 年度事業報告（案）について、2014 年度決算見込報告、積立の実施、年度末職員期末手当の支給、第 2 次補正予算（案）について（2014 年度決算見込について、修繕積立金およびその他積立金の実施について、2015 年～2019 年中長期計画、2014 年度第 2 次補正予算（案）2015 年度事業計画（案）について、法人及び各事業所計画（案）、2015 年度当初予算（案）、就業規則および給与規程の変更について

(2) 法人事業執行状況

- ① 法人の組織体制、事業所の組織体制に基づき、中長期計画及び年度方針執行について理事会、評議員会のもと経営会議を中心とした機関会議の円滑な運営に努めました。管理者会議については、方面別の開催とし拠点別の課題や地域状況の把握、事業執行の状況について共有化し課題解決を図りました。また、年 2 回合同管理者会議を開催し、拠点別課題の共有化、法人統一課題の検討を進めました。生活クラブ・ケアセンター世田谷の事業運営の安定化は 3 年目として様々な問題解決を図るため

の方針としましたが、小規模多機能ホームみんなんち管理者の退職（7月）グループホームちとせの管理者の退職（12月）と相次いでリーダーの退職があり各事業執行が滞りました。それぞれ早期に新管理者を任命しケア体制の確立を目指しましたが十分とは言えず次年度への課題となりました。

特に近年の人材確保が困難なためグループホームでは派遣職員を投入せざるおえない状況です。職員の確保、定着化、人材育成（教育体制）の確立が必要とされます。法人全体の事業執行を滞りなく進めるために、情報収集と共有化がこれまで以上に必要とされましたが、拠点別の問題解決の意思決定と実行までの時間軸について課題を残しました。

- 法人経営会議：法人全体の経営、運営に関して協議し、各事業所が取り組むべき事項の検討を行いました。生活クラブ運動グループとしてインクルーシブル事業連合における懸案事項を調整しました。また、新たに生活クラブ生協が生み出した社会福祉法人（社会福祉法人生活クラブ風の村（千葉）社会福祉法人いきいき福祉会（神奈川）社会福祉法人悠遊（東京）において生活クラブ安心システムの確立を目指し協議を行いました。さらにこの安心システムを全国の福祉団体と共有化するための協議をも進め、安心システム連合としてNPO法人化を目指します。次期新規事業の調査、検討についても経営会議で進めました。次期中長期計画の策定は介護保険制度の大幅な改定を見据えた国、都等の行政の動向や業界動向など広範な情報収集とその情報の受発信を丁寧に行うことが課題です。
- 管理者会議：月次方面別に開催しました。法人全体の経営・運営・人事状況等の報告と共に各事業所の事業運営について協議検討しました。特に事業実績状況については予算計画に対しての管理者の分析能力が高まり、点検、対策が明確化し各事業所間の協力関係ができてきました。また、年2回合同管理者会議を開催しています。
- 防災対策委員会・危機管理委員会：西東京事業所では社会福祉施設相互災害協定に他事業所の防災訓練の見学を実施しました。また、グループホームいずみの地域活動としての一環として地域合同防災訓練を開催し西東京消防署の協力によりADL装着訓練、煙体験、消火器操作訓練を実施しました。デイサービス、グループホームでは毎月避難訓練を実施し、地震・火災発生後の初期の対応について改めて確認する訓練としました。総合防災訓練ではグループホームにおいて夜間想定での訓練を実施しました。両拠点事業所では選抜した職員を小規模施設防災訓練を受講させました。
- 教育研修委員会：人材育成における職場研修体系をもとに順次実施してきました。事業所内におけるOJT研修（理論編と実践編）OFF-JT研修（指名による外部研修）SDS研修（自己啓発）としました。法人としてSDSを推進するため、各種資格取得に向けた受験料の補助を実施しました。（介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員資格取得等）3月には西東京職員を中心に法人内部研修として全事業所の事例発表によるサービス事業ごとの課題解決の共有化を図りました。40名が参加しました。生活クラブ・ケアセンター世田谷では各事業所の事業遂行が優先課題となり、集中した研修の開催はできませんでした。指名研修としてグループホー

ムちとせの常勤職員については外部研修を受講させました。小規模多機能ホームみんなんちではアビリティークラブたすけあいを講師に招き口腔ケアについての集合研修を実施しました。今後法令上示されている研修について継続的に進めることが必要です。今後全職員の個別研修計画の作成とそれに基づく研修実施が必要です。

- 苦情対応委員会：各事業所の苦情対応の報告や内容の把握に努め、適切な対応がされているか進捗を確認しました。特に生活クラブ・ケアセンター世田谷においては個別の問題や課題について丁寧に対応すること、職員間での情報の共有など不十分な部分があるため、早期に対応していくこととします。
- 環境整備委員会：事業所の環境整備委員会より提案された事項について随時検討しています。予算等との整合性を判断し優先順位を決めながら執行しています。災害対策に向けた環境整備については、年度毎の方針を決めより強化していくことが課題です。
- 労働安全衛生委員会：産業医を交えて職員の健康管理状態の把握や感染予防の広報等に努めました。また、職員の健康診断結果に基づく2次検査の勧奨を進めると共に、夜勤者の健康診断は年2回とし、職員の健康には細心の注意を図ります。
- 行事实行委員会：今期は統一した行事開催がなかったため開催されていません。

(3) 生活クラブ運動グループとの連携強化による多様なサービスの検討と創設の推進

① 生活クラブ運動グループ

- インクルーシブル事業連合の活動：インクルーシブル事業連合は福祉による地域社会づくりをめざして、生活クラブ運動グループ各団体が参加しています。各団体からなる運営委員会を中心にまちの縁がわ推進委員会、子育て支援委員会を専門委員会としています。日野市にある高幡台団地未利用地活用について第2次プロジェクトを立ち上げ継続し計画化しています。2014年からの生活困窮者自立支援に向けた事業について検討し生活クラブ生協の受託を目指しましたが各自治体での受託は出来ませんでした。市民型助け合いの仕組みとして安心ネットワーク構想実現に向け、運営委員メンバーを拡大し検討会議を開催し、構想案を策定しました。地域たすけあい福祉基金である「インクルファンド」については今年度4団体の支援をしました。インクルーシブル事業連合の3ヵ年中期計画総括を行い、次期中期計画を策定しました。私たち悠遊も生活クラブ運動グループの一員としてその運営に携わり、その実績や経験をもとに新たな地域福祉社会の実現に寄与していきます。

(4) 生活クラブ・ケアセンター世田谷の事業運営の安定化に向けて

- 2012年12月より社会福祉法人悠遊生活クラブ・ケアセンター世田谷の3つの事業所を開設しほぼ2年経過しました。グループホームちとせでは今年度3名の退居者と3名の入居者がありました。12月より医療連携に基づく看取り方針を確定し開始しています。職員の安定した確保が難しく派遣職員を投入しています。そのため職員間のケアの統一、情報の共有化等不十分な部分が多く課題とされました。人材育成も系統だった研修が組めずにいます。小規模多機能ホームみんなんちでは、コア

となる常勤職員を複数採用しましたが、通い・訪問・泊りと組合せでの弾力的なサービス提供と職員体制の組み立て方の困難性が目立ちました。そのために利用登録者も15名前後と目標の20名には届いていません。

- ・ 2つの事業所とも職員の確保と定着が最優先としています。そのためにも人材の育成体制（運営課題、研修体制の不整備等）を早期に組み立てなおすことが急務です。また小規模多機能ホームみんなんちでは多様なサービスの対応できる職員の確保と柔軟なサービス対応の役割分担等、また夜勤勤務できる職員確保が出来ず、計画化していた泊り対応が難しい状況です。運営課題については、今年度も福祉サービス第三者評価を受審していますので、改善事項について対策を明確化し一つずつ丁寧に対応していくことが必要です。
- ・ 地域密着型サービスとして隔月で運営推進会議を開催し、事業所の運営状況、地域の活動、行政情報など参加者より様々なご意見を頂きました。家族会についてもグループホームちとせは3ヶ月に1度の開催で毎回20名近いご参加を頂きケア内容やボランティア活動等のご意見、家族会での企画行事への参加等積極的に関わっていただいています。小規模多機能ホームみんなんちでも6月より家族会を開催し、家族同士の交流が広まりつつあります。
- ・ 支援サービスちとせも各地域のあんしんすこやかセンターを中心に営業活動を重ね、多くの新規ご利用者の紹介をいただきました。この2年間の誠実な業務遂行で切れ目がないご紹介をいただいています。年度計画の職員体制を2名としましたが、現在1名体制のままです。人員確保を急ぎ運営体制の安定化が急がれます。

3. 法人事業共通活動について

(1) 法令遵守

- ・ 事業所の契約に基づくサービス提供が適切に行えているかが最も重要です。
- ・ 毎年度実施している「福祉サービス情報公開制度」また昨年実施した「福祉サービス第三者評価制度」の改善項目について各事業所で検証し、優先順位付け改善しつつあります。法令で定められている研修の年度企画をたてましたが、実施できた事業所と出来なかった事業所もあり、今後の研修の進め方において課題とされました。
- ・ また高齢者虐待の研修を訪問事業所、認知症デイで行い、高齢者を取り巻く環境の変化と介護者であるご家族との関係から起こりえる事項について学びました。
- ・ 介護保険制度のその都度の改定や労務法規等については特に管理者研修、中堅リーダー層の研修を強化する必要があります。
- ・ また各事業所では、法令に基づく研修について月次計画を立てましたが、

(2) 法人全体での危機管理(事故対策・防災対策・感染症対策等)

① 事故対策・苦情処理第三者委員会

- ・ 法人全体のご利用者の安全対策・人権等について、事故や苦情等各事業所での対応状況や対策等について第三者委員の方に客観的アドバイスをいただき、再発防止を図る機関として「事故対策・苦情処理第三者委員会」を設けています。今年度は世

田谷の管理者を交え6月、12月に開催し個別の事故や苦情における適切な対応方法等についてご意見をいただき、職員間における共有化を進め再発防止に努めています。今後は事故対策から事故予防に向けた取り組みが重要となります。

② 災害対策

- ・ 法人全体の重点課題として取り組みました。毎月の避難訓練はデイサービス、グループホームで定着してきました。法人としては西東京、世田谷と拠点ごとに総合防災訓練を行っています。今年度は西東京のグループホームでは夜間想定訓練、世田谷では階段からの避難方法のシュミレーションを実地を持って体験しました。特にグループホームちとせでは8月にBDP訓練を実施、ライフラインが止まった場合の訓練をご入居者と共に体験しました。この実施反省を踏まえて装備品の見直し、訓練内容の改善をしていきます。

③ 感染症対策

- ・ グループホームを中心に年末にインフルエンザの感染が職員、ご利用者に発生しました。世田谷では初期段階での対策により感染拡大は最小限に抑えられましたが、西東京では職員3名とご利用者3名と感染が広がりました。1月末には収束しましたが、初期段階での対策に課題を残しました。拡大の防止、発生の予防と職員間の意識向上とマニュアルの徹底を図ることが必要です。

(3) 働きがいがある職場づくりを目指します。

- ① 新たな人事制度の定着に努めました。人事評価についても毎期管理者による考課者会議を実施し、制度理解と評価の公平性の点検を行いました。
- ② 8月にはファミリーデーを計画化しました。世田谷では今回初めてでしたが職員のご両親、ご主人、お子様と参加があり初めて施設内を見学したとのこと有意義だったというご意見をいただきました。西東京では参加者がなかったため実施には至っていません。
- ③ 今後福祉の人材確保は益々困難になってきます。長期的な人員の確保を目指した人事政策（採用計画、人事制度、研修制度等）の手直しが必要となってきています。

(4) サービスの質の向上を目指した教育体制

- ① 西東京では、施設全体で地域包括支援センター職員を講師に様々方々との接点となる「接遇」研修を実施し、70名近い職員が参加しました。
- ② 職務技能の向上については、グループホームいずみにおいて「認知症ケア」を中心とした連続研修を日本社会福祉事業大学の下垣准教授を講師に実施し他の事業所の職員も参加しました。デイサービスいずみでは医学的知識の向上を目指した集合研修を実施しました。各事業所では、事業所種別に応じた外部専門研修、個々の職員のキャリアアップに必要な外部研修を積極的に行いました。
- ③ 生活クラブ・ケアセンター世田谷においては、運営体制がなかなか安定せず、十分な研修機会を設けることが難しく、系統だった外部研修への参加、職員全体での研修を実施することができませんでした。

- ④ 今後個々の職員の人材育成計画を明らかにしながら必要な研修への参加、組織マネージメントとしての階層別研修の検討が課題です。研修受講についてはその企画内容等を精査し検討する必要があります。
- ⑤ 今年度も職員のキャリアアップの一つとして自己啓発を押しすすめるものとして、資格取得を奨励する制度を設けました。法人として資格取得合格者に対して受験料を補助する仕組みを作りました。今後資格取得に向けた後押しの仕組みを充実させることが必要です。
(2014年度の各資格取得者：社会福祉士1名、介護福祉士3名)

(5) 地域への積極的な情報の開示

- ① 法人広報誌については、年4回の発行を目指しましたが、6月の発行に留まりました。法人事務局における定期発行体制の整備、悠遊をささえる会との連携が課題です。
- ② 外部掲示板は様々に活用されています。事業所の月次プログラム、職員募集、地域でのいろいろな活動紹介などです。また、地域の方々もこの掲示板を見てこられる方が多くいます。世田谷では今後の課題ですが、地域の掲示板としての機能を今後も生かしていくこととします。
- ③ 私たちのサービスの質を広く公開し、地域の方々からのご意見を頂くことは理念に謳われています。今回受審した福祉サービス第三者評価についてはその結果を真摯に受け止め、様々な形で公開していきます。
- ④ 今後さらに社会福祉法人として地域から信頼される法人としてその事業評価を広げるためにも、新たな情報発信、情報開示の仕組みを作っていくことが必要です。

3. その他

(1) ボランティア活動について

- ・ 2015年3月末において西東京のボランティアの登録者は134名です。今まで活動されてきたボランティアさんが新しいボランティアさんを連れてこられています。一方でご家族の子育てや介護、ご自身の高齢化等で中断される方もいらっしゃいます。西東京ではこれまで培ってきた経験と人のつながりを生かして、継続的な活動が続いています。生活クラブ・ケアセンター世田谷では徐々にボランティアさんも増えつつあります。地域の情報収集の中で新たな人のつながりを作ることが必要とされています。一方たすけあいワーカーズえんが継続的に進めている「いっしょにごはん」では人の広がりが少しずつ増えています。今年は世田谷において初めて法人ボランティア交流会を開催し、様々なご意見をいただきました。
- ・ 2014年5月8日西東京ボランティア交流会
ボランティア参加24名、職員5名、「地域包括ケアシステムと包括支援センターの役割」を受講、年度の法人活動・事業所活動の概要説明と協力をお願いをしました。
- ・ 2014年5月9日世田谷ボランティア交流会

ボランティア参加 6 名、職員 4 名、「せたがや介護支援ボランティア制度」説明、年度の法人活動・事業所活動の概要説明と協力をお願いをしました。

- ・ 2014 年 12 月 20 日（西東京デイサービスいずみ、グループホームいずみで活動）第 63 回東京都社会福祉大会において、傾聴ボランティアグループ「ラポール」に東京都社会福祉協議会より感謝状が贈呈されました。
- ・ 2015 年 1 月 17 日（土）
ボランティア参加者 45 名、職員 15 名 功労ボランティアさんへの感謝状贈呈（8 人、2 団体）職員との懇親をしました。
- * 今後は生活クラブ・ケアセンター世田谷でのボランティアを担う方々を増やすことが課題です。

(2) 企業組合ワーカーズコレクティブ「結女」、ワーカーズコレクティブえん千歳台

コミュニティレストラン「木・々」との協力と連携体制

- ・ 2 つのワーカーズとは、双方の事業方針の進捗について協議会を通じての情報交換、共有化を行っています。法人の特徴である「安全な食材」を安心して食べていただくことに大きく寄与しています。法人の中・長期計画に向けた理解と協力、ワーカーズ結女においては、主力事業である配食サービスについての展望と双方の協力体制の強化が今後西東京での地域福祉におけるまちづくりの推進と位置付けています。ワーカーズえん千歳台とは、小規模多機能ホームみんなんち及びグループホームちとせへの食事提供等について随時協議を進めています。
- ・ コミュニティレストラン木々については引き続きデイサービス悠花の食事提供をお願いしています。昼食時に散歩がてらご利用者が食材を取りに行く等ケアの一環とし、さらには町の中での顔見知りが増えることに広がっています。

(4) 後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」との協力と連携体制

- ・ 会報「ゆう&愛」を年 2 回発行し、悠遊の活動を側面から応援いただいています。昨年 11 月 9 日開催された「西東京市民まつり」では、ご利用者、ご家族等から拠出していただいたバザー品を販売し、売上金をご寄付いただきました。現在 33 名の会員と 3 つの団体会員の方が参加し、悠遊と共に地域に福祉の和を広げていく良きパートナーとして活動しています。

(5) 社会福祉法人として地域への福祉活動等への貢献を行います

- ・ 将来の福祉の人材育成を目指して、今年度も大学・専門学校実習生の受け入れ、近隣小中高学校の見学・実習等の受け入れを行いました。実習受け入れ先は各事業所ですが、実習を経験する学生にとってはより生きた学習の経験として、小中学校・高校の体験学習は高齢者と接する機会として、より身近に感じてくれていると思います。また、近隣の保育園の園児たちとの交流もありご利用者にとって楽しいときを過ごしていただいています。今後も継続して実施していきます。
- ・ 地域の高齢者が集う場づくりとして、泉町地域包括支援センターが中心となり「い

ずみサロン」「すみよしサロン」の活動を実施しました。毎月1回地域の高齢者を交えて昼食会を開催し、グループホームいずみやデイサービス悠花のご利用者も参加しています。パスレル保谷では毎月1回「健康カフェ」として日頃の健康相談なども受けています。地域との交流の場が広がりました。

(6) 財務状況

- ① 法人として事業の安定、事業継続はご利用者だけではなく、ご家族、職員そして市民から託された使命です。そのためにはサービスの質を確保し向上させるためにも財務の安定化は欠かせません。各事業所の予算計画の達成を第1義として臨みました。各事業所の方針をひとつひとつ丁寧に点検し、予算計画と対比し予測課題に取り組み職場ごとに共有化する、この繰り返しができる事業所風土となるよう努力しました。
- ・ 予算計画達成度はサービス活動収益計：550,332,945円、サービス活動費計：472,432,736円となり、サービス活動増減差額：27,900,209万円となりました。
 - ・ デイサービスいずみは4月、5月と介護報酬の計画を達成した以降3月期までマイナスで推移しました。利用回数が多い方の利用終了が増え日時利用者の減少が続きましたが、利用者ニーズの多様化が多種多様なデイサービスの出現と相まって利用の分散化が大きく影響し、新規利用者の確保が大幅に減少してしまった結果です。が続いたこと。年度を通じて大変厳しい状況でした。利用者ニーズの変化、デイサービスいずみの特徴は何か問われています。今後も厳しい状況と言えます。改めて私たちのサービスの質を問いながら、利用者ニーズにどのように応えていくのか早急な検討が必要とされています。
 - ・ 訪問サービスは期中で管理者の交代がありサービス担当責任者の役割の見直し、能力開発の向上を優先しました。登録ヘルパーの確保と稼働時間の確保が難しくまた、11月以降障害サービスの利用について利用を終了せざるを得ない状況となりました。体制整備と拡充を進めると同時に稼働時間の安定化という2つの課題を同時に推進することが課題です。
 - ・ グループホームいずみは、稼働率98%と計画を大きく上回りました。退所後の新規入居対応も、早期に行われ、空き部屋を長期に生じさせない状況です。今期は4名の看取りと1名の利用終了者がありました。重篤化していくご利用者に対してのケア力を高めることが必要です。さらにこれまで広げてきた地域との関係性を法人の拠点として、地域包括ケアシステムとして組み立てていくことが急がれます。
 - ・ 支援サービスいずみは、常勤4名とし、非常勤2名の人員配置で予算計画を立てました。一人ひとりのケアマネの力量を高めご利用者、ご家族のご要望をお聞きしながら、ご利用者の自立支援に向けたケアプランの作成を中心に様々な支援をしていくことが求められます。これまで以上にサービスの質を高めご利用者より信頼される事業所に努めます。
 - ・ デイサービス悠花は昨年以降ご利用者数が定着し、利用実績も計画を達成しています。認知症の方が小規模なデイサービスで過ごせること、地域との関わり合いを大

切にしてきたことなどがその信頼を得てきた成果と言えます。

- 泉町地域包括支援センターは高齢に限らず様々な相談が持ち込まれてきます。3 職種（主任ケアマネ、社会福祉士、看護師）が連携しながら解決に向けた対応をしています。地域包括ケアシステムを構築するための要としての役割が重要とされています。
 - グループホームちとせは、期中で2名の利用終了（病院で死亡）があり、その後新規の方が入所しました。新規の待機者が少ないため、新入居までの時間が掛かり稼働率が下がり気味です。小規模みんなんち、支援サービスちとせとの情報の共有化など複数事業所の併設の優位性が必要です。年末の管理者の交代もあり職員間の業務連携も厳しい状況でしたが、新管理者代理の努力により早期に安定してきました。サービスの質を更に高め、ご利用者・ご家族の協力を得ることによってその特徴を生かしながら地域から信頼される事業所になることが必要です。
 - 小規模多機能ホームみんなんちは利用計画の達成はできませんでした。年間を通して、登録者数の確保ができず月次平均14名と低調でした（9月以降20名を目標にした）コアとなる常勤職員を採用したものの、役割分担体制の未整備、ケア方針の統一化など職員間の連携が取れず、安定した受け入れ態勢が解決していません。また、サービス利用も訪問回数が増大し、対応に苦慮しています。小規模多機能の特徴を生かしたケアプランをご利用者、ご家族に提示し、職員間でケア会議を丁寧に行いケアの統一化を図ることが急がれます。同時に職員の確保が急がれます。全日のサービス提供が確実にできる体制を早急に組み立てることが必要です。
 - 支援サービスちとせは、職員2名体制となりましたが、補充ができず1名となりました。現在25名の利用者と認定調査を月次平均4名程度受託しています。複数の職員体制をとることが優先課題です。
 - 全事業所において、利用者ニーズの変化への対応、職員人員体制の確保と育成が最重要課題です。2015年度よりの介護報酬改定は介護報酬の削減により厳しい状況が予測されます。計画数値を達成させるために全職員が一致して改めて法人理念を実現させるために、各事業所でのケア体制の整備を急ぎ、期待されるサービスの提供を推進することが求められています。
- ② 昨年に引き続き介護職員処遇改善手当を全職員に支給しました。
（全職員総支給額 10,387,998 円、法人支出分 984,278 円）
- ③ 法人として各事業所の事業規模を見極めること、法令に基づく事業運営をするための適切なサービス提供の範囲を決めること、それに基づく職員人員配置数の設定を行うなど財務の基本設計を年度当初に明確に決めておくことが大切です。事業所においては改めて事業方針の明確化とそれに基づく数値計画の達成を最大限迫及することが必要といえます。
- ④ 今後の事業の運営の安定化を図るための積立を行いました。
2014年度には、引き続き今後長期に必要な修繕費積立金として15,191千円を積み立てました。
今後も事業を継続的に安定的に進めるために、必要な積み立てを行います。