

社会福祉法人悠遊 2018年度法人事業活動・運営方針総括

I. 2018年度全体総括

1. 事業管理と事業開発の同時展開

- ・介護報酬改定により大きく事業環境が変化する中、高い事業計画にチャレンジし、その計画達成に向けて月次の管理者会議において点検・討議を行いました。管理者会議で問題提起され、新たに実施や導入を決定した案件については速やかに実行しました。管理者どうしでの互いの事業所の進捗状況について掘り下げた討議を行うことが課題です。
- ・介護報酬改定を踏まえ新たな加算が創設されましたが、それらの取得による事業強化を法人全体で戦略的にすすめることについては課題が残りました。
- ・新たに、障害者福祉分野での事業として、放課後等デイサービス事業の展開について検討を進めています。

2. 「安心ケアセンター・悠遊えごた」開設準備

- ・「安心ケアセンター・悠遊えごた」の建設工事は2018年3月から始まり11月30日に竣工しました。
- ・2019年3月1日から4つの事業開設に向けて、生活クラブ立の2つの社会福祉法人、生活クラブ運動グループの各団体、中野区等と連携し準備を進めましたが、職員の確保が計画通りに進まず、グループホームえごたのみ3月開設となりました。

3. 3か年（2018～2020年度）の事業採算の見通し

- ・2018年度の経常増減差額は▲3,409万円となりました。当初計画を大幅に上回る単年度欠損となりましたが、2019年度の事業計画策定及び経費支出計画の精度を高めて確実な事業計画達成の道筋を描き、2020年度以降の安定的な事業運営につなげていくことが課題です。

4. 人材育成

- ・事業所の事業計画達成、利用者・入居者への安全かつ安定的なケアに向けては、安定的な職員配置が重要な要素です。しかし、離職によって職員体制が不安定となる事業所もあり、優秀な介護人材の奪い合いという社会状況の中で、常に求人・採用対応を実施せざるを得ないのが実情です。離職には様々な理由がありますが、人間関係の課題を理由とした離職はなくすことが必要です。職員どうしが互いの立場を尊重し、円滑なコミュニケーションができる職場風土をつくることは不断に追求していくべき課題です。
- ・2019年度新卒採用については、内定はあったものの辞退となり、0名に終わりました。また、職員のリーダー層形成に向けても長期的な視点による戦略性が求められています。

5. 生活クラブ安心システムの推進

- ・生活クラブ安心システム連合に参加する他の 2 つの社会福祉法人との連携が事業運営を支える力のひとつとなりました。
- ・「生活クラブ安心ケアシステム」として、「生活クラブ 10 の基本ケア」の理念と介護技術を身に付けていくために研修を組み立て取り組みました。
- ・「生活クラブ安心支援システム」としては、「第 10 回西東京認知症 SOS ネットワーク模擬訓練」を実施しました。イベント型だけでなく日常的なしくみをめざし、事業所を拠点にした企画のアイデアが出てきており、具体化に向けた討議が今後の課題です。

II. 2018 年度個別方針に対する総括

1. 事業管理

(1) 財務構造の強化に向けた事業所別計画達成

①事業所別計画の達成

- ・悠遊全体の財務構造において、流動比率・現預金比率・自己資本比率など「安全性」の面においては安定経営といえます。
- ・収支について、各事業所共に高い計画にチャレンジした年度ではありますが、当初予算計画の未達成、安心ケアセンター・悠遊えごたの開設時期延期が主たる要因で、年度末経常増減差額は約▲3,525 万円（当初予算▲95 万円）と、単年度決算としては厳しい結果となりました。サービス活動収益計は 5 億 5,592 万円（当初予算比▲4,293 万円・92.8% / 前年比 1,290 万円・102.4%）、サービス活動費用計 5 億 8,860 万円（当初予算比▲997 万円・98.3%/ 前年比 5,104 万円・109.5%）、サービス活動増減差額▲3,268 万円（当初予算比▲3,296 万円 / 前年比▲3,814 万円）であり、経費全体ではほぼ予算内におさまったものの、事業計画の未達成が主たる原因となっています。
- ・各事業所の介護保険事業収益は以下の通りです。

◇デイサービスいずみ

実績 1 億 819 万円（1 次補正対比 95.7%、当初対比 90.9%、前年比 93.8%）。

今期は 1 営業日当たり利用者数を 35.0 名に目標を上方修正していますが、実績は 32.9 名で、猛暑・厳寒の月である 6~8 月、12~2 月の利用人数の落ち込みが顕著でした。1 営業日当たり介護報酬は前年比 94.5%となっており、介護報酬改定の影響と平均介護度の低下（2.55→2.30）が大きく影響しています。また、2017 年 9 月よりスタートした夕食サービスについては利用者が固定化し、減少傾向にあり、本来のねらいであった利用増につなげることが難しいことから、年度末を持って終了することとしました。

◇訪問サービスいずみ

実績 4,374 万円（1 次補正対比 97.9%、当初対比 98.2%、前年比 102.7%）。

介護保険・障害・自費合計の利用時間は月間平均 950 時間を目標としましたが、874 時間となっています。キャンセル時間数が 100 時間を超える月もあり、低減対策としてキャンセルルールを整理・実行し効果は表れつつあります。ヘルパー不足の状況は続いて

いますが、キャンセル時間を一定見越した予定を組んでいくために、新規利用者獲得に向けて営業活動もさらに強化していくことが課題です。

◇支援サービスいずみ

実績 3,293 万円（1次補正対比 87.5%、当初対比 81.8%、前年比 112.7%）。

特定事業所加算Ⅱ（プラン1件あたり4,400円増収）の算定となり、前年比では一旦大きく伸長しましたが、人事異動による職員体制再構築に向けて新規受入れを一旦止めたことと、入院や入所や転居による終了、主任ケアマネジャーの退職により、1月～3月まで特定事業所加算が算定できないため、1次補正予算も大きく未達成となりました。2019年4月より特定事業所加算Ⅱの算定が再開します。

◇グループホームいずみ

実績 9,838 万円（1次補正対比 100.2%、当初対比 99.7%、前年比 97.7%）。

今年度は稼働率 98%に高めていますが、5名のご逝去や退所、入院などにより 96.91%という結果でした。認知症の進行や体調の変化などにより、今後も入居者の入れ替わりが考えられます。23名の待機者がいる強みをいかし、退所が発生した場合でもできるだけすみやかに次の方が入居できるよう準備を円滑に進めることが課題です。平均介護度は入居者の変更により 3.56（前年度 3.70）と下がりました。

◇デイサービス悠花

実績 3,518 万円（1次補正対比 98.8%、当初対比 81.1%、前年比 96.6%）。

1営業日当たり利用者数 10.0名を目標としていましたが、8.1名となっています。平均介護度は 3.19で重度化が進み、計画段階では 10名を超えていても、入院やショートステイ利用などによる休みが増えている現状があります。1回当たり利用介護報酬計画は達成していることを踏まえても、新規受入れに向けて、さらに営業を強化することが課題です。

◇泉町地域包括支援センター

2,989 万円（1次補正対比 100.7%、当初対比 100.4%、前年比 87.9%）。内、委託料収入が 2,748 万円（当初対比 100.4%）とほとんど占め、予防および総合事業のケアプラン作成料収入は 240 万円（当初対比 100.0%）となりました。

◆西東京拠点合計

実績 3 億 4,831 万円（1次補正対比 97.1%、当初対比 92.7%、前年比 97.2%）。

◇グループホームちとせ

実績 1 億 35 万円（1次補正対比 104.7%、当初対比 102.3%、前年比 98.7%）。

稼働率 97%の目標に対して、前半は入院・退居などで計画割れとなっていました。10月より稼働率 100%となり、予算通り 97.24%という結果となりました。しかし、平均介護度も 3.13 と高くなってきており（前年度 2.91）、入居者の入れ替わりが発生する可能性があります。待機者 3 名にとどまっているため、引き続き募集と状況把握に努めていくことが必要です。

◇小規模多機能ホームみんなち

実績 8,146 万円（1次補正対比 103.5%、当初対比 96.8%、前年比 123.0%）。

当初予算においては、登録者を4月23名から徐々に増やし、11月以降26名（1次補正で23名）にすることを目標としましたが、10月21名をピークに、年度末には19名となりました。累計で新規8名、解約11名と他の施設への入所などで利用者の出入りが多くなっており、利用定着には課題があります。その中で、1日当たりの通い利用者13.07人、1日当たりの訪問回数17.09、月当たり宿泊利用者数99.3人と開設以降最も多い水準となりました。職員体制の早急な整備と共に、引き続き登録者増に向けて営業を粘り強く続けていくことが課題です。

◇支援サービスちとせ

実績1,795万円（1次補正対比97.4%、当初対比97.5%、前年比124.2%）。

4月から特定事業所加算Ⅲの算定となり、予算には届かないものの、前年比で大きく伸長しています。職員配置は3名ですが、担当件数にばらつきがあるため、平準化を図ると共に営業の継続による新規利用を獲得することが課題です。

◆世田谷拠点合計

実績1億9,975万円（1次補正対比103.5%、当初対比99.5%、前年比109.6%）。

◇グループホームえごた

実績272万円（1次補正対比43.7%、当初対比21.8%）。

3月から3階ユニットのみオープンとなり、月末には9名の入居者となりました。職員の人員体制の構築により、2階ユニットの早期オープンにつなげることが最大かつ重要課題です。

◆中野拠点合計

実績272万円（1次補正対比26.5%、当初対比13.3%）。

◆法人合計

実績5億5,078万円（1次補正対比98.0%、当初対比92.3%、前年比101.9%）。

②経費管理

- ・サービス活動費用計5億8,860万円（当初予算比▲997万円・98.3%/前年比5,104万円・109.5%）と当初予算及び1次補正予算内での支出に収まりました。内訳では、人件費4億4,564万円（当初予算比▲3,031万円・93.6%/前年比2,531万円・106.0%）、事業費5,115万円（当初予算比870万円・98.3%/前年比1,129万円・128.3%）、事務費7,232万円（当初予算比1,064万円・117.3%/前年比1,488万円・125.9%）と、安心ケアセンター・悠遊えごた開設に伴う消耗器具備品費や事務消耗品費の予算超過が特徴です。引き続き、全職員が経費削減を意識し行動することが必要です。
- ・収入においては、事業計画が計画通りに進捗しなかったことから、第1次補正予算において、必達目標として計画を下方修正しました。介護保険事業収入実績が当初計画を大きく下回っていることを踏まえ、処遇改善手当を12月支給分以降見直すこととしました。
- ・年度末時点では、安心ケアセンター・悠遊えごた開設に伴う新規雇用により職員数が増え、全職員176名中、常勤職員56名、非常勤職員116名、派遣1名、役員等3名という構成です。経費全体に占める人件費率は75.7%になっています。長期的な視点に立って、人事評価システムの検討と合わせて、賃金体系を総点検することが課題です。

- ・各事業所においては、職員会議等を通して、業務効率のさらなる向上、残業削減に向けた課題を抽出し解決に向けた討議を行いました。
- ・当初計画以外では、勤怠システムの導入、保守期間を迎えるパソコンの一斉入れ替えを進めています。新規開設の安心ケアセンター・悠遊えごたの事業所を除き、これまで取り組んでこなかったリース取引とし、買い取りによる一時的な資金拠出増を抑制しました。
- ・生活クラブ安心システム連合に参加する他の 2 社会福祉法人と連携してスケールメリットをいかし、新卒採用の企画出展、研修、安心ケアセンター・悠遊えごた開設に向けた備品の共同購入に取組み、経費削減につなげました。

③IT 環境の整備の検討

- ・「安心ケアセンター・悠遊えごた」の開設を機に、西東京（デイサービス悠花を含む）、世田谷、中野の各拠点を結ぶ VPN（バーチャル・プライベート・ネットワーク）の構築を行いました。職員の役職に対応したアクセス権限の整理と対応について課題です。

④広報力・拡散力の強化

- ・ホームページについては、グループホームいずみをはじめとした情報の更新頻度も高まり発信力は向上しています。訪問・閲覧数を増やしていくためにも、新鮮な情報発信と共に関連団体との相互リンクを積極的に進めることが課題です。
- ・法人パンフレットについては、安心ケアセンター・悠遊えごたの開設を踏まえ、2019 年度からの活用に向けて 3 拠点統合版の新たなパンフレットの制作を行いました。

⑤月次決算による経営状況の点検

- ・法人事務局体制の大幅な変更があり、介護報酬請求業務の安定的な遂行を優先する必要があったため、事業所別月次決算は年度内実施に延期して実現となる見通しです。これまで理事会でも課題として指摘されていた、資金収支計算書の第 1 次補正はこれまでのデータの整理を含め提案ができました。

（2）ケア体制の推進 - 「生活クラブ安心ケアシステム」

①「生活クラブ 10 の基本ケア」推進

- ・社会福祉法人生活クラブ、同いきいき福祉会と討議して改定した「10 の基本ケア」については、パンフレットなどの広報物の差し替え、3 つの社会福祉法人の強みとして発信しました。「10 の基本ケア」の理念を共有すると共に、ケアの実践に向けた研修を行っています。世田谷拠点では職員体制の整備を優先し、一時活動を休止しましたが、西東京では、「10 の基本ケア」の「1 換気をする」「2 床に足をつけて立ち上がる」の実技研修を前期と後期に分けて実施しました。前者については、吐しゃ物処理研修として、これまでの経験者については実技試験を実施しました。71 名受講中合格者は 13 名にとどまりましたが、実際発生した時のパニック的な状況も想定して、手順が身に着いているかの確認の機会となりました。後者については、浅座り・深座りの考え方を理解したうえで、立ち上がり 1～2 の実技研修を行いました。日常的に職員どうして実技を復習した上で、実際のケアの場面に活かしていくことが課題です。
- ・生活クラブ安心システム連合の技術等習得研修会は、6 月に流山、11 月に世田谷、2 月に

安心ケアセンター・悠遊えごたで実施し、立ち上がり実技と共に、遊びリテーション、ユニット調理、移乗、入浴介助などのテーマを取り入れた研修と行いました。各事業所の次期リーダー育成に向けた選抜研修として位置づけることを徹底できなかったことと、研修の企画段階からのコミットが不足し、社会福祉法人生活クラブに組み立てを一任し、主体的な参画となっていなかったことが課題です。

(3) 地域政策の推進 - 「生活クラブ安心支援システム」

①認知症 SOS ネットワーク模擬訓練

・「生活クラブ安心支援システム」として、西東京では、「第 10 回認知症 SOS ネットワーク模擬訓練」を 9 月 30 日に開催しました。61 名の参加のもと、台風接近の日でもあったため、近隣地域での模擬訓練予定を変更し、室内でグループ別のロールプレイングに切り替えて実施し、ほぼ全員が体験することができました。悪天候とはいえ、参加の拡がりには大きな課題を残しました。次年度は参加対象を親子とし、楽しみながら認知症を理解し、地域でのたすけあいのネットワークづくりにつながる企画となることを目標に企画検討し、11 月 17 日（日）に実施することを決定しました

②地域防災訓練

・「第 3 回地域防災訓練 in 悠遊」を 3 月 3 日（日）に開催予定でしたが、安心ケアセンター・悠遊えごたの開設に向けた準備と、本企画の実行委員会での組み立ての時期が重なるため、今年度の実施は見送り、2019 年度に実施することとしました。

・毎年参加している「西東京自衛消防訓練審査会」や、日常的な防災訓練を通して、西東京消防署との関係性を密にしていくことが課題です。

③新たなしくみの開発

・世田谷においては、認知症カフェ「cafe ゆうゆう」を毎月第 3 火曜日に定例開催し、2～10 名の参加がありました。また、生活クラブ・ケアセンター世田谷の秋祭りも年間行事として定着してきました。小規模多機能ホームみんなんちでは、近隣のなないろ保育園との交流も始まりました。この関係性を大切に育てていくことが必要です。

・西東京においては、グループホームいずみでの子ども食堂の案もありますが、職員体制の兼ね合いから具体化に至っていません。しかし、デイサービス悠花のスペースを活用しての日曜開催のカフェの案も新たに生まれ、西東京の事業所をあげての取組みを想定して、次年度の具体化に向けての検討を進めることとなりました。

2. 事業開発

(1) 地域包括ケアシステムをめざす事業拡大と展開

①「安心ケアセンター・悠遊えごた」開設準備

・「安心ケアセンター・悠遊えごた」の建設工事については 2018 年 3 月から始まり 11 月 30 日に竣工しました。職員募集、利用者募集、各種補助金申請、新規指定申請、開設前研修等の準備を進めましたが、職員採用が計画通り進まず、グループホームえごたは 2019 年 3 月 1 日開設（3 階のユニットのみ）となりましたが、小規模多機能ホームえごたの家、

- 24 時間ホームケアえごたについては 4 月開設の指定となりました。訪問サービスえごたについては 24 時間ホームケアえごたの開設に伴い指定申請を提出することとなります。
- ・準備に当たっては、生活クラブ運動グループ各団体による構成の「中野プロジェクト」を継続して運営しました。開設に向けたハード・ソフト面について討議し、参加者が所有感を持って運営できるようにしました。

②新たな事業構想の検討

- ・これまでの高齢者福祉事業に加え、新たな事業分野への挑戦として、世田谷区における放課後等デイサービス事業について検討しました。既存の事業所の廃止意向に伴う事業承継の枠組みですが、担当行政部署との協議が進まず中断しています。条件が整い次第、組織内討議を再開します。
- ・NPO 法人 VIVID の理事に統括次長が就任し、就労継続支援事業 B 型展開報告の把握や今後の中長期計画策定を通して、今後の事業開発に向けての調査・研究の情報を収集しています。
- ・生活クラブ安心システム連合、全国地域包括ケアシステム連絡会に集う社会福祉法人や関連団体からの情報収集を行いました。
- ・引き続き、新規事業開発については、生活クラブ生協と情報を共有・すり合わせを行いながら進めます。

3. 法人運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・安定的な職員配置をベースに中長期的な人材育成をめざしていますが、断続的な離職による欠員を補充することが優先課題となっているのが実情です。
- ・悠遊に入職した職員が定着して働くためにも、法人や事業所として整備・改善が必要な課題を洗い出し、解決していくことが課題です。

①法人の方針の共有

- ・全事業所 4 月職員会議において、2018 年度事業活動・運営方針の説明を行いました。

②新卒採用

- ・東京都福祉人材センター主催「福祉のしごと説明会に参加した 2019 年春卒業予定者の内、2 名に対して事業所の見学・体験を踏まえ、内定通知を出しましたが、残念ながら両名とも辞退となりました。2019 年度新卒採用は 0 名という結果となりました。
- ・生活クラブ安心システム連合として出展した人材企業主催の就職説明会への参加（4 月）や、生活クラブ組合員への案内による「生活クラブ・福祉のしごとセミナー」（11、2 月）に参加しました。また、福祉系の学部を持つ大学にも 5 か所訪問し、担当教授や職員と面談し、今後の新卒採用に向けてのアピールを行いました。

③中途採用

- ・中途採用については、欠員が生じた事業所の補充を目的に随時対応しています。介護人材の移動が活発でない月は特に人材紹介会社を利用せざるを得ないのが実情です。その対策として、10 月より新たに職員紹介制度を設けましたが、事例は数件にとどまっていま

す。

- ・西東京のくらしヘルパー説明会（2月）、世田谷の福祉のしごと説明会（3月）に出展しました。その他、西東京の福祉のおしごと説明会（10月）、世田谷のハローワーク主催説明会（1月）は応募しましたが、参加枠の制限があり選に漏れたため出展できませんでした。
- ・生活クラブ生協・東京の協力により、全組合員（約8万人）に対して、年2回（4月、10月）求人募集チラシを配布しました。安心ケアセンター・悠遊えごたでの職員応募の他、利用者視点での問い合わせが約10件ありました。特に加入間もない生活クラブの組合員に悠遊の存在を継続してアピールし、認知度を高めることが課題です。

④障害者雇用の推進

- ・悠遊では法定雇用率に照らし合わせると3人以上の障害者雇用が必要です。職員への障害者手帳所有調査、ハローワークとの相談、特別支援学校等との協議、デイサービスいずみ、グループホームいずみ、法人本部におけるにおける仕事の切り出し、デイサービスいずみでのボランティア受け入れを行い、その後の正式採用につながりました。
- ・年度内の障害者雇用の実現に向けて具体的な調整を引き続き進めます。

⑤研修の実施

- ・入職後の新規採用者研修では、集合研修として5月・10月に直近の期中に採用した職員対象の研修を実施し、19名が参加しました。また、2月には安心ケアセンター・悠遊えごた採用の職員対象の研修を開催し、11名が参加しました。10月の研修より新たに身体拘束廃止をテーマとした研修も加えました。
- ・生活クラブ安心システム連合の技術等修得研修会（6月・11月・2月）にはのべ38名が参加しました。各事業所における次期リーダー育成という認識を一致させた人選を行うこと、研修企画内容に検討段階からコミットしていくことが課題です。
- ・階層別研修ではキャリアパス制度に基づく初任者研修を新卒職員、中堅職員研修を常勤職員1名、管理職研修を管理者1名が受講しました。また、東京都認知症介護基礎研修2名、同実践者研修2名、小規模多機能等計画作成担当者研修2名、認知症対応型サービス管理者研修1名が受講しました。
- ・「認知症ケア」「個人情報保護」「倫理及び法令遵守」に関する研修については法人共通の組み立てを行うことを課題とします。
- ・法定研修の他、日常的な業務のスキルアップを図るために、事業者単位で、職員会議でのミニ研修や別途設定する研修を計画的に実施しました。受講した研修を振り返り、受講前から理解し身につけていたこと、新たに発見したこと、今後の業務に活かすことの整理と職場内での共有が重要です。
- ・ケア力向上に向けた指名による専門研修については、人員体制が厳しかったこともあり優先的な取組みには至りませんでした。

⑥人事考課のしくみの見直し

- ・法人として現在の人事考課制度の見直しについては、その制度だけでなく、賃金体系にも連動することからじっくり腰を据えての取組みが必要です。法人本部の体制も含めて、次年度の課題とします。また、非常勤職員から常勤職員への登用制度の整備及びキャリアア

ップ段位制度の導入についてもあわせて検討課題とします。

(2) 法人本部と拠点別事業所のあり方

①3 拠点化と本部移転の検討

- ・安心ケアセンター・悠遊えごたの開設により、3つの拠点となります。法人本部については、介護報酬請求業務を一部各事業所での対応に移管を進める一方、今後の政策として、人事評価システムの体系的な見直しや教育研修の体系的な整備が重要課題であり、法人本部体制の強化が必要となります。法人本部の移転については、そのことと合わせて実施時期、移転先含めて引き続き検討を進めます。

②拠点別施設長の配置の検討

- ・安心ケアセンター・悠遊えごたでの施設長の配置を検討しましたが、新たに開設する事業所の職員体制の構築を優先するため、実施は当面見合わせます。

③人事ローテーションの検討

- ・安心ケアセンター・悠遊えごたでの新規事業開設を見据えて、年度初めに全職員対象に人事異動の意向調査を行いました。既存事業所の職員体制への影響も考慮しつつ、当該職員の意向を踏まえ対応を進めます。
- ・また、安心ケアセンター・悠遊えごたに限らず、既存事業所間の人事異動についても戦略的に進めることが課題です。

(3) 法令遵守

- ・法人として法令を遵守した法人運営を行いました。
- ・11月にグループホームちとせ、小規模多機能ホームみんなんち、支援サービスちとせの3事業所の世田谷区実地調査がありました。指摘事項を踏まえて事業・運営の改善に取り組むことが課題です。
- ・「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」は定められた期間において、各事業所での対応を進めています。12月にはデイサービス悠花に現地調査がありました。「福祉サービス第三者評価」はNPO法人メイアイヘルプユーに委託し、グループホームいずみと小規模多機能ホームみんなんちの2事業所で受審しました。評価点を自らの強みとして共有すると共に、指摘事項については真摯に受け止め、改善につなげていくことが課題です。また、2017年度に受信した事業所では、指摘があった事項については、一部不十分な点はありますが、改善に向けての取組みがされています。
- ・高齢者・障害者虐待の事例は、ニュースにたびたび取り上げられるなど社会的にも高い関心事となっています。職場内での研修やOJTを通して、利用者本位でのケアを貫いていると確信しますが、虐待の芽は常に潜在しているものであるという視点も必要です。グループホームの運営については、今年度より新たに「身体拘束廃止取組みに向けた指針」の策定が必須となり、身体拘束廃止委員会の設置が義務づけられました。グループホームいずみ、グループホームちとせ共に、隔月の運営推進会議において議題として取り上げ、直近の状況について都度確認していますが、さらに高めて身体拘束を防ぐための討議を当

該事業所のみならず、法人研修においても実施していくことが課題です。

- ・法令遵守規程、権利擁護・虐待防止規程の整備については着手できていません。
- ・送迎等での車両事故が12件発生しました。地域の生活道路を事業所の看板を背負って通行している緊張感を持って運行することを継続課題とします。また、管理者会議での提案を踏まえ、法人所有の車両9台にドライブレコーダーを設置しました。

(4) 危機管理対策

①介護事故予防及び不測時の対応

- ・事故対応・苦情処理第三者委員会を2回(6月、12月)開催し、各管理者によってまとめられた期中の事業所別の事故・苦情について分析し、共通課題を確認する討議を行いました。
- ・重大事故は誤薬や転倒による骨折、個人情報管理など9件発生し、それぞれ行政に報告を行いました。発生時の初動対応を適切に行った結果、幸い苦情につながる案件はありませんでした。
- ・介護度の高まりや認知症の進行具合により、個々の利用者・入居者へのケアは常に見直しが必要となるものと思われます。その情報を関係職員が共有して対応していくことが継続課題です。

②防災訓練

- ・災害対策では、事業所別に訓練を定期的に行っています。より実践的なものにしていくために内容を点検することが必要です。小規模社会福祉施設防火実務講習会を、年2回開催する総合防災訓練の一つとして位置づけ、10月に2拠点で開催しました。

③BCP(事業継続計画)策定

- ・大震災や風水害時におけるBCP(事業継続計画)の策定については、社会福祉法人生活クラブや同いきいき福祉会での取組みの共有にとどまり、策定には至っていません。

④回転備蓄

- ・グループホームいずみでは1週間分、グループホームちとせでは2週間分の食料を想定し、非常食セットや長期保存が可能な缶詰・食品類の備蓄をし、消費期限を確認しながら、回転備蓄を行っています。法人全体での取組みとしては、BCPが未策定のため着手できていません。

(5) 関連団体との連携

①悠遊をささえる会との連携

- ・「社会福祉法人悠遊をささえる会」と連携し、広報紙「ゆう&愛」の発行、西東京市民まつりでの「ふれあいバザー」(11月)出店を行いました。バザーでの売上(約66,000円)と共に196,570円が法人に寄付されました。

②ワーカーズ結女、えん千歳台、木々との連携

- ・企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女、NPO・ACTワーカーズえん千歳台、コミュニティレストラン木々との協議会を行い、デイサービスいずみ、小規模多機能ホームみんな

なんち、デイサービス悠花における食事提供に係るそれぞれの課題解決に向けた調整を行いました。引き続き、それぞれの組織とのコミュニケーションを密にし、Win-Win の関係性を構築することをめざします。

- ・なお、コミュニティレストラン木・々によるデイサービス悠花への昼食のおかず提供は 2018 年度を持って終了し、結女からの提供に切り替えることとしました。

③生活クラブ運動グループ（地域協議会、インクルーシブ事業連合）、生活クラブ安心システム連合

- ・新たな拠点となる中野区での生活クラブ運動グループとの連携を進めるために、「中野区・生活クラブ運動グループ地域協議会」に参加しました。同地域協議会からは、安心ケアセンター・悠遊えごたの地域ふれあいスペースえごたの鏡設置費用として 10 万円の寄付を受けました。また、「中野プロジェクト」も継続して運営を進め、建物建設に向けたハード・ソフト面について討議し、参加者が所有感を持って運営できるようにしました。特に、北東京生活クラブ生協からは職員募集の会場手配、ニュース・手紙配布による組合員への呼びかけの協力をいただいた他、環境まちづくり NPO エコメッセからは地域ふれあいスペースえごたの食器類の提供がありました。引き続き、これらのネットワークを生かして、地域における関係性を広げていくことが課題です。
- ・その他、継続して、西東京市、世田谷区での各生活クラブ運動グループ地域協議会に参加しました。
- ・生活クラブインクルーシブ事業連合の構成メンバーとして、定例の運営委員会と幹事会の他、同連合で検討した視察・企画に参加しました。
- ・生活クラブ安心システム連合は、生活クラブ生協が母体となった 3 つの社会福祉法人及び生活クラブ共済連が中心となり、2015 年 7 月に設立し、生活クラブらしい福祉サービスのあり方を追求し、生活クラブグループ全体の福祉事業をよりいっそう発展させることをめざしました。約 4 年に渡り、人材育成や採用、物品調達、生活クラブらしいケアのあり方・食支援の検討、グループウェア導入による情報共有強化、制度や関連法の改正分析、法人運営状態の把握等、多岐にわたる具体的な課題に対応してきました。この枠組みは 2018 年度を持って終了し、継続する役割を「生活クラブ福祉事業推進会議」に統合した上で、共通課題への取組み、技能研修、人材採用などの事業上の課題解決を役割とする専門部会を新たに設置し、3 社福以外の単協・生産者が活用できるような運営をめざすこととしました。

④西東京市社会福祉法人連絡会

- ・引き続き「西東京市社会福祉法人連絡会」に参加し、幹事及び広報部会を担当しています。
- ・共同企画として実施された「フードドライブ」（7 月と 1 月）に参加しました。利用者・家族や職員より提供された食品を連絡会で集約し、西東京市内の子ども食堂や放課後カフェ、生活困窮者世帯に配分されました。

⑤全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・標記連絡会は、5 月をもって解散した「安心システムユナイテッド」の機能を統合する形での運営となり、政策提案にも力を入れて運営を進めることとなりました。

- ・7月に開催された、第2回「全国地域包括ケアシステム連絡会学習交流会」（北海道・美瑛町）には職員2名も参加し、地域包括ケアの推進に向けて先進的に取り組む社会福祉法人の事例を学びました。
- ・地域包括ケア推進や介護保険制度の今後のあり方に向けて、管理者会議で意見集約・討議を行い、法人としての意見をまとめて標記連絡会に提出しました。連絡会議では3月に取りまとめ、国に提出予定です。

（6）その他

①25年記念誌発行

- ・法人25周年記念事業としては、デイサービスいずみとしての事業開始満25年に当たる2018年6月に、記念誌「25年の軌跡―次なる飛躍に向けて―」を500部発行し、対外的にも関連団体や行政に配布しました。