

社会福祉法人悠遊 2020年度法人事業活動・運営報告

1. 事業管理・開発

(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

- ・2020年度法人合計の決算では収入7億13万円、支出6億9,680万円、事業活動資金収支差額333万円、当期資金収支差額合計▲1,801万円となりました。固定費としての人件費に見合う介護保険事業収益が確保できていないため、単年度決算としては3年連続赤字となりました。
- ・デイサービスいすみでは新型コロナウイルス感染拡大による利用休止の影響もありますが、定員以上の利用登録者の拡大を進めることができることが課題です。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では職員体制の整備と並行して営業活動を強化することが課題です。
- ・加算はデイサービスいすみで個別機能訓練体制加算Ⅰ、グループホームえごたではサービス提供体制強化加算Ⅰイ、小規模多機能ホームえごたの家では看護職員配置加算Ⅲを算定しました。
- ・生活クラブ生協の食材を活用した食の提供は強みとして訴求できています。
- ・各事業所の年間介護保険事業収益は以下の通りです。

◇デイサービスいすみ

実績7,028万円（当初予算対比73.9%、第3次補正予算対比97.5%、前年比81.2%）。

2020年度より定員30名の通常型に変更。利用登録者は累計で新規31名、終了42名。年度末登録人数は曜日別23名～30名とばらつきがある。営業日当たり利用者数27.7名の当初予算に対して年平均で実績22.2名。新型コロナウイルス感染拡大による利用自粛も影響している。曜日別に30名を超える利用登録者獲得に向けた営業活動が急務であるが、問い合わせや見学増に伴い新規利用が増えている。11月開始の個別機能訓練加算は看護職員体制の兼ね合いもあり、8名の算定にとどまっている。平均要介護度は2.11で前年度平均の2.19から下がっている。

◇訪問サービスいすみ

実績5,734万円（当初予算対比109.0%、第3次補正予算対比108.1%、前年比119.8%）。

年度末利用登録は105名（介護保険101名、障害4名）。新規利用者も堅調に増え、サービス提供責任者・登録ヘルパー稼働時間増。順調に推移しているが、登録ヘルパー数が減少傾向にある。特に子育て世代に呼びかけて体制の拡充を図ることが必要。

◇支援サービスいすみ

実績3,015万円（当初予算対比85.0%、第3次補正予算対比96.9%、前年比100.4%）。

当初目標1名あたり担当件数35件が平均30.8件。12月に職員1名が退職となつたために既存利用者30名のうち12名を他の事業所へ依頼し、新規受入れを中断。2月の職員補充により新規受入れを積極的に行っている。新型コロナウイルス感染拡大の影響もあるが当初目標の35件を達成できるよう新規獲得を進めることができるが課題。

◇グループホームいすみ

実績6,819万円（当初予算対比102.6%、第3次補正予算対比102.6%、前年比102.2%）。

稼働率目標97%に対して、入院・2名のご逝去、退去もあったが、年間平均稼働率は97.95%と達

成。平均要介護度は 3.31。待機者 19 名。

◇デイサービス悠花

実績 3,508 万円（当初予算対比 89.8%、第 3 次補正予算対比 103.8%、前年比 98.2%）。

10～11 月入院や利用終了が続き、利用人数が低下傾向にあったが、新たに作成したパンフレットを道具にした営業活動により新規利用も 3 名増え、年度末利用登録人数 21 名（曜日別登録人数は 10 名～11 名）となった。また、長欠の方の利用再開もあり、1 日当たりの平均利用人数は 8.23 名と回復傾向にある。利用登録者の入れ替わりがあったが、平均要介護度は 2.85 とほぼ横ばい。

◇泉町地域包括支援センター

実績 3,656 万円（当初予算対比 97.9%、第 3 次補正予算対比 95.9%、前年比 111.6%）。内、委託料収入が 3,305 万円（当初予算対比 94.5%、第 3 次補正予算対比 94.5%、前年比 109.3%）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 316 万円（当初予算対比 132.8%、第 3 次補正予算対比 112.9%、前年比 126.1%）。

◆西東京拠点合計（泉町地域包括支援センター除く）

実績 2 億 6,104 万円（当初予算対比 90.4%、第 3 次補正予算対比 101.7%、前年比 97.8%）。

◇グループホームちとせ

実績 6,951 万円（当初予算対比 100.3%、第 3 次補正予算対比 100.3%、前年比 100.7%）。

稼働率 97% の目標に対して、入院及び 12 月～1 月の 3 名のご逝去もあったが、年間平均稼働率は 97.23% と達成。平均要介護度は 3.52 と重度化が進んでいる。小規模多機能ホームみんなんちからの紹介、包括（あんしんすこやかセンター）や居宅介護支援事業所への営業により、2 月に再び満床となった。待機者 3 名。

◇小規模多機能ホームみんなんち

実績 6,828 万円（当初予算対比 90.6%、第 3 次補正予算対比 96.1%、前年比 102.1%）。

利用登録者は累計で新規 8 名、終了 10 名。10 月には 23 名となったが、11 月以降、入所・入院などで利用終了が相次ぐ。初めてホームでの看取りを行った。職員体制の課題があり、営業活動の成果による問い合わせに対応すべき新規利用受入れが困難な状況だったが、2 月以降パンフレットの増刷により営業を再開し、年度末の利用登録者は 18 名となった。平均要介護度は 2.74。

◇支援サービスちとせ

実績 1,740 万円（当初予算対比 97.3%、第 3 次補正予算対比 101.1%、前年比 124.2%）。当初目標 1 名あたり担当件数 30.9 件が平均 30.4 件。包括（あんしんすこやかセンター）などへの営業や他事業所の職員退職に伴うプラン引継により、11 月以降の新規受入れ件数が増加傾向となり、事業数値も 1 月以降当初予算を超過達成している。

◆世田谷拠点合計

実績 1 億 5,520 万円（当初予算対比 95.5%、第 3 次補正予算対比 98.5%、前年比 103.5%）。

◇グループホームえごた

実績 6,587 万円（当初予算対比 100.0%、第 3 次補正予算対比 100.0%、前年比 144.1%）。

稼働率 97% の目標に対して、10 月までは 100% だったが、入院及び 11 月と 1 月の 3 名のご逝去もあり年間平均稼働率は 96.04% と未達に終わる。1 月と 2 月末に各 1 名入居。もう 1 名の入居者

選定に向けては待機者 14 名に確認したが、入所済、ご逝去、重度化などで対象外になり 4 名になったため、包括や居宅介護支援事業所への FAX 営業により 8 名の問い合わせあり、その内 1 名が 3 月中旬入居となり再び満床となった。平均要介護度は 2.03。

◇小規模多機能ホームえごたの家

実績 1,366 万円（当初予算対比 30.2%、第 3 次補正予算対比 75.0%、前年比 584.8%）。

利用登録者は期首の 2 名から 8 名となったが、当初予算 20 名、第 3 次補正予算 13 名に届かず。近隣の医療機関や居宅、地域包括などへの営業を行ったが、職員体制の課題があったことと、継続的・計画的な営業対応ができなかった。5 つの個室が満床の状態。平均要介護度 1.96。

◇24 時間ホームケアえごた

実績 1,953 万円（当初予算対比 70.6%、第 3 次補正予算対比 76.0%、前年比 244.0%）。

登録者目標 14 名に対し 8 名の登録者で▲6 名。年間での新規利用 7 名、利用終了 8 名と利用者の状態変化による利用継続が安定しない。近隣の医療機関や居宅、地域包括などへの営業を行っており、問い合わせも断続的にあるが、全てが利用契約につながっていない。コロナ禍における営業活動の工夫と共に、事業所一丸となった新規利用者の受け入れ態勢づくりが課題。平均要介護度は 3.04。

◇訪問サービスえごた

実績 80 万円（当初予算対比 55.1%、第 3 次補正予算対比 100.3%、前年比 67.2%）。

重度障害の利用者 1 名のみ。当初予算での 1 ヶ月予定利用時間 18 時間に對し平均実績 18.2 時間であるが、8 月以降介護保険利用がない。登録ヘルパー不在で、常勤職員のみでの対応であり、今後は、一体的に行っている他の 2 つの事業の安定化を優先した上で、事業の組み立てを行うことが課題。

◇夜間ホームケアえごた

実績 117 万円（当初予算対比 32.5%、第 3 次補正予算対比 54.3%、前年比一）。

8 月より事業開始。年度末利用登録実績は 5 名と当初予算 15 名、第 3 次補正予算 8 名にも及ばず。24 時間ホームケアえごた同様、コロナ禍における営業活動の工夫と共に、事業所一丸となった新規利用者の受け入れ態勢づくりが課題。平均要介護度は 2.71。

◆中野拠点合計

実績 1 億 103 万円（当初予算対比 70.2%、第 3 次補正予算対比 89.6%、前年比 176.4%）。

◆法人合計（泉町地域包括支援センター除く）

実績 5 億 1,723 万円（当初予算対比 86.9%、第 3 次補正予算対比 98.2%、前年比 109.1%）。

②経費管理

- ・法人全体では人件費率 80.3%です。同一労働同一賃金対応や管理者の管理監督者としての位置づけの見直しによる構造的な増加により、前年比 106.5%となっています。人件費率が 80%を超えている事業所は、支援サービスちとせ（80.6%）、小規模多機能ホームえごたの家（231.7%）、24 時間ホームケアえごた（訪問サービスえごた、夜間ホームケアえごた含めて 105.6%）で、人件費に見合う利用者拡大が課題です。その他、泉町地域包括支援センターも 81.0%となっています。
- ・事業活動資金収支差額率 0.48%、借入金償還余裕率 1,187.2%です。借入金元利払額の約 3,950 万

円を上回る事業活動資金収支差額を確保することが必要です。

- ・残業は管理者承認のしくみを整備したことにより漸減しています。残業内容の精査と点検が課題です。
- ・業務委託費においては、人材紹介手数料は 1,617 万円（27 名分）と大幅に予算を超過しましたが、前年度の 1,838 万円（27 名分）を下回り、下半期以降は 586 万円（10 名分）と支出を抑制できています。
- ・建物・設備の老朽化に伴い、修繕費支出の拡大傾向にあります。
- ・新型コロナウイルス感染拡大対策に伴う補助金を活用した事務消耗品費支出が増加しています。

③ICT 環境の整備

- ・「ほのぼの」の活用は各事業所での実績入力が一般化し、法人本部との業務分担と効率化が進みました。フル活用に向けては各事業所に対応するメニューの全体像の把握を行い、業務効率化の視点で対応を検討する必要があります。
- ・タブレット端末はデイサービスいづみ（ほのぼのケアパレット連動）と小規模多機能ホームみんなんちでの導入にとどまっていましたが、訪問サービスいづみでの活用に加え、コロナ禍における 3 つのグループホームでの家族の面会制限への代替策の対応として導入しました。
- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響により、管理者会議、理事会、評議員会をオンライン会議で開催しました。経費削減にはつながっていますが、議論の深みを形成することが課題です。
- ・中野拠点においても、補助金を活用して、館内の Wi-Fi 化を行いました。

④広報力・拡散力の強化

- ・ホームページについては、中途採用ページを求人サイト engage と連動させ、最新の求人情報を掲示し、15 件の応募で 5 人の採用につながりました。
- ・各事業所の新着情報は、西東京事業所からの発信のみとなっています。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所」公表通知を踏まえた情報発信を行いました。
- ・デイサービス悠花、泉町包括支援センターの移転、夜間ホームケアえごたの開設を機会に、法人パンフレットを改定し、「生活クラブ 10 の基本ケア」パンフレットと共に、採用活動や新規利用者の営業活動に活用しています。

⑤月次決算による経営状況の点検

- ・管理者会議での四半期毎の点検はできませんでしたが、9 月、11 月の管理者会議において、理事会に提案予定の補正予算を通して、現状と見通しを共有しました。

（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

- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」については、法人新規採用者研修での展開と、一部の事業所での学習会の範囲にとどまり、組織的な定着と深化を図ることができていません。
- ・「介護技術リーダー研修」として 5 月～3 月の月 1 回、社会福祉法人生活クラブより講師を招いて実施予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大により、やむなく中止としました。2021 年度には、人数限定した実地研修としての組み立てを行います。

(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」の一環として、第 12 回目となる企画を 11 月 29 日（日）に開催予定とし、若年性認知症の当事者である丹野智文さんに講師依頼していましたが、新型コロナウィルス感染の推移が見通せないため中止と判断しました。

②地域防災訓練

- ・「第 3 回地域防災訓練 in 悠遊」を 3 月 7 日（日）に開催予定でしたが、新型コロナウィルス感染拡大の収束の見通しが立たないため中止としました。

③新たなしくみの開発

- ・定例行事となっていた、西東京拠点のグループホームいづみ「納涼祭」、世田谷拠点の認知症カフェ「cafe ゆうゆう」、「秋祭り」も新型コロナウィルス感染拡大の影響で中止しました。
- ・ボランティアを含めた地域の方々との交流も中断せざるを得ず、各地域密着型事業における運営推進会議も中止し資料配布のみとしました。

(4) 事業開発

- ・8 月、24 時間ホームケアえごたに、夜間対応型訪問介護事業「夜間ホームケアえごた」を併設しました。稼働率向上が課題です。
- ・高齢者福祉分野以外での事業展開については、既存事業の立て直しと安定化を優先し、当面着手しません。NPO 法人 VIVID には統括責任者が理事として参加しています。

(5) 泉町地域包括支援センターの移転

- ・2019 年度より西東京市との協議を進め、7 月に旧デイサービス悠花の賃貸物件に移転しました。単独物件での地域包括支援センター事業は市内で初めてですが、考えられるリスクに対する事前策を講じ、大きな混乱もなく稼働中です。旧事務所での課題であった、地域住民の利便性、個人情報の保護、スペースが限られていることによる業務効率や普及活動への影響の解決に向けた取組みを順次進めていくことが課題です。

2. 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。
- ・年度離職率は 23.6%（42 名/常勤 14 名・非常勤 28 名）です。内、1 年未満の短期離職は 10 名です。欠員補充への早急な対応は必要ですが、面接時に応募者の本音を引き出すスキルを高めると共に、採用にあたっての見極めを厳しくすることによりミスマッチを回避することが必要です。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所となり、公表通知書を事業所に掲示すると共に、名刺印刷などに宣言マークを活用中です。

①法人の方針の共有

- ・全事業所 4 月職員会議において、2020 年度事業活動・運営方針の説明を行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言の発令下で中止したため、実施は 4 事業所にとどまりました。

②新卒採用

- ・福祉事業連携部会での取組みを含め、新卒採用については新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり展開できず、今年度の新卒採用はありません。「マイナビ医療・福祉業界就職セミナー」には費用対効果を判断し、3 つの社会福祉法人とも不参加としました。

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隨時対応しました。採用に係る経費は極力削減をめざしていますが、欠員補充への対応が急務であることから、人材紹介、派遣の活用をせざるを得ない現状もあります。現在、ハローワーク、engage（法人ホームページの中途採用からリンク）、ジョブメドレー、ケアスタイルでの求人を展開中です。「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」のキャッチを追記して以降、それらの媒体や、ホームページを見ての自己応募も少しずつ増えています。
- ・「令和 2 年度東京都介護職員就業促進事業」に応募・受託しました。介護職員初任者研修資格者を採用し、6 カ月の有期雇用期間中に実務者研修資格取得を支援するしくみで、4 事業所で各 1~2 名の採用を計画していましたが、応募はありませんでした。無資格者を対象としないと訴求力は弱いと思われます。また、同事業の枠組みでの「職場体験事業」は新型コロナウイルス感染拡大により実施が中止となりました。
- ・生活クラブ生協・東京の全組合員に 10 月に求人チラシを配布し、1 名入職（問い合わせは 2 名）がありました。
- ・職員紹介制度では、6 名（常勤 2 名、非常勤 4 名）が入職しました。

④障害者雇用の推進

- ・障害者雇用実績は 6 人の雇用で法定雇用率は満たしています。当事者の意向、事業所の状況を総合的に判断し、就業時間の拡大などに対応しています。引き続き、定着を図ることが課題です。

⑤研修の実施

- ・職員の入職後の対応として、約 3 か月後の面談を実施しました。事業所交換研修は人員体制が整っていない事業所があり、計画できていません。法定研修は計画的な実施に向け、「介護職員向け研修素材集」を活用し、職員会議の一部の時間を使ってワーク形式で実施することを提案しました。
- ・新型コロナウイルス感染拡大により、当初の階層別研修計画の内、フォローアップ研修、1 年次研修は中止し、法人新規採用者研修に限定して実施（9 月、10 月、12 月、1 月）し、22 名が受講しました。悠遊の組織・歴史・理念の共有、「生活クラブ 10 の基本ケア」と悠遊におけるケアの考え方、職場環境の改善、接遇と自己理解をテーマに実施しました。
- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」については、「介護技術リーダー研修」として 5 月～3 月の月 1 回、社会福祉法人生活クラブより講師を招いて実施予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大により、やむなく中止しました。これまで実施していた、西東京拠点において、吐しゃ物処理実技研修、

立ち上がり研修についても中止としました。2021年度に再度設計します。

- ・東京都社会福祉協議会が行う研修では、「令和2年度福祉職員定着・育成セミナー・信頼関係を深め、やる気を促す育成面談」を4名の管理者がWEB受講しました。東京都認知症介護研修は、実践者研修2名受講しました。基礎研修・実践者研修を中心に未受講者を明らかにし2021年度より積極的な受講を働きかけることが課題です。
- ・事業所別の法定研修は計画的な実施に向けて、「介護職員向け研修素材集」の活用を進めることを提案しました。
- ・ケア力・サービスの質の向上、高齢者・障害者虐待防止、地域包括システム推進、災害対策、介護報酬事務などをテーマとした外部研修に、5事業所のべ14名が参加しました。
- ・認知症及び認知症ケアに関する研修、プライバシーの保護の取組みに関する研修、倫理及び法令に関する研修については未実施です。管理職対象の労働法規に関する研修については、管理者会議でハラスメント、メンタルヘルスをテーマに実施しました。

⑥積極的な人事ローテーションによる能力開発と職場の活性化推進

- ・12月に集約したキャリアアップシートを参考に、拠点間人事異動、拠点内事業所間の人事異動を行いました。事業所の活性化と新たな人材育成につなげることが課題です。

⑦人事考課のしくみの見直し

- ・人事考課制度を見直により、人事考課制度要綱、人事評価シートを改定し簡素化を図りました。面談を重視し、職員自己採点記入と上司評価記入によるすり合わせ、その結果を職員にフィードバックする仕組みとしました。「人事・人材育成」課題については、常勤職員総合職3級、非常勤職員専任総合職1級の適用については、仕事の実態に応じて課題設定を管理者が判断することとしました。2021年度より評価シートは変更します。

(2) 労務管理

①法令に基づく対応推進

- ・顧問社会保険労務士と月1回の定期懇談を行い、労務管理上の課題解決に向けた検討を実施しました。

②常勤職員の定年延長

- ・就業規則改定(2020年1月)に基づき、常勤職員の定年を段階的に延長しました。2024年度末以降65歳定年となります。

③労働環境の整備

- ・パートタイム・有期雇用労働法施行を踏まえ、従来の就業規則の常勤職員版と非常勤職員版を統合しました。それに伴い、非常勤職員の給与規程も改定し、賞与を除く、手当や特別休暇を是正し、均衡待遇・均等待遇を推進しました。
- ・管理監督者は経営管理職のみとし、管理職手当の見直しとフレックスタイム制を導入しました。
- ・雇用促進の各種助成金については未対応です。
- ・産業医出席による労働衛生委員会を月次定例開催しました。新型コロナウイルス感染対策を含め、職員の健康管理の促進に向けての助言をいただきました。3拠点でのインフルエンザ予防接種も産

業医で対応しました。その他、メンタル不調の職員の個別面談の対応を依頼しました。

- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所を申請し、泉町地域包括支援センターを除く、全事業所が宣言事業所となりました。名刺へのロゴ印刷、求人でのアピールにつなげています。

④その他

- ・社会保険手続きの電子申請を開始し、健康保険証の発行期間の短縮と通信費の削減につながりました。
- ・給与大臣スマート明細配信サービスの導入により、給与明細、賞与明細、源泉徴収票について 2020 年 9 月分給与（10 月支給分）より紙の配布から電子データ配信へ切り替えました。

（3）法令遵守

- ・「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」は定められた期間において、各事業所にて対応しました。
- ・「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、グループホームいづみ、グループホームえごた、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の 4 事業所で受審しました。小規模多機能ホームみんなんちは受審取下げとしました。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、小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家、24 時間ホームケアえごたについては、それぞれ運営推進会議や介護・医療連携推進会議（いずれもコロナ禍による開催中止のため、書面確認）におけるサービス評価を実施しました。
- ・権利擁護・虐待の防止は、法人新規採用者研修や、各事業所での研修などを通して取り組みました。「虐待の芽チェックリスト」や「介護職員向け研修素材集」の活用による法定研修の確実な実施が課題です。東京都主催の「人権研修Ⅱ」には管理者 2 名が参加しました。
- ・法令を遵守した法人運営を行いました。コロナ禍における理事会、評議員会開催にあたり、オンラインによる会議という新たな取組みにおいても法令に基づき適正な手続きによる運営を実施しました。
- ・職場環境づくりに向けては、6 月からのパワハラ防止法施行を踏まえて、「ハラスメントは許しません!!」を改訂し、法人のメッセージとして発信しました。残念ながらいくつかの事由が発生し、顧問の社会保険労務士や弁護士との相談も交え、双方から事情を聞き取る対応を行い、解決に向けての対応を実施しました。
- ・日常的に職員同士のコミュニケーションを円滑に行い、互いに高め合う関係性をつくりあげることを目指しましたが課題が散見されます。他者にベクトルを向ける前に、まず自分を振返ることや、互いへの敬意と感謝の気持ちを持つことに課題が見受けられるのが現状です。今一度、それぞれの職員が内省することが必要です。
- ・送迎等での車両事故は年間 12 件発生し、内 9 月～10 月に 6 件と集中しました。また、事故内容は自損事故 8 件、物損事故 3 件、バッテリー上がり 1 件という内訳です。自動車保険による修理・補償額・代車費用合計で約 191 万円に上り、次年度以降の保険料に影響することとなりました。法人・事業所の看板を背負って、地域の生活道路を通行しているという緊張感を持った運行管理が継

続課題です。

(4) 危機管理対策

①法的対応への未然の備え

- ・顧問弁護士への依頼事項が 3 件ありました。昨年度介護事故の示談交渉は解決し、職員不祥事への対応についても解決しました。カスタマーハラスメントへの対応については継続中です。
- ・利用契約書、重要事項説明書に身元保証人規定追記についての助言をいただき、対応しました。その他、各種相談案件に迅速に対応していただいているます。

②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）開催しました。いずれも新型コロナウイルス感染拡大により、経営会議メンバーと 2 人の委員での構成としました。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実施しました。上半期・下半期とも転倒・転落と服薬ミスが全体の事故の約 43% を占める傾向にあります。
- ・幸い苦情につながる重大事故の案件はありませんでした。

③防災訓練

- ・災害対策では、デイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみではそれぞれ訓練を定期的に開催しました。
- ・年 2 回開催する総合防災訓練の一つとして小規模社会福祉施設防火実務講習会を 11 月・12 月に 3 拠点で開催しました。夜勤時の不測の事態に複数の事業所が連携して対応するための訓練であることを踏まえ、取組みにあたっての優先順位を高めることが課題です。

④事業継続計画（BCP）策定

- ・震災編、感染症編の事業継続計画について、内容の更新と職員への周知と計画実行に向けた想定訓練を実施することが課題です。特に感染症については、新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえたものにしていくことが課題です。
- ・BCP については、2021 年度の介護報酬改定時に策定が義務付けられました。（3 か年の緩和措置あり）

⑤回転備蓄

- ・グループホームいずみ・ちとせにおいては 1 週間、グループホームえごたでは 3 日分の食料を想定し、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、防災訓練に合わせて回転備蓄を実施しました。
- ・2 つの小規模多機能ホームでの備蓄は未対応です。
- ・新型コロナウイルス感染拡大によるマスク、防護服、ディスポ、消毒用アルコールについて、行政からの配布分も含めて備蓄を進めています。

(5) 関連団体との連携

①「悠遊をささえる会」との連携

- ・5 月に広報紙「ゆう＆愛」を発行しました。

- ・例年参加している西東京市民まつりでの「ふれあいバザー」は新型コロナウイルス感染拡大により中止となりました。
- ・コロナ禍の下での会員への情報発信が課題であったため、法人全体の事業報告を行うと共に、一口1,000円の寄付を呼び掛けた結果、13名の会員の方から48.6万円の寄付が寄せられました。また、「悠遊をささえる会」より10万円の寄付をいただきました。

②地域の団体との関係性拡大

- ・3拠点共に新型コロナウイルス感染拡大の影響による地域交流の展開は断念しました。世田谷・中野の地域交流スペースの地域の方々への貸出しも中断しています。
- ・グループホームいすみでは単発的ですが地域の保育園との交流や、生活クラブ運動グループからの声掛けによるサツマイモの苗定植・収穫を実施しました。

③ワーカーズ結女、えん千歳台の連携

- ・企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女とはデイサービスいすみ・悠花との食事会議を隔月開催し、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。
- ・NPO・ACT ワーカーズえん千歳台とは未実施です。

④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）、福祉事業連携部会

- ・西東京、世田谷、中野のそれぞれの生活クラブ運動グループ地域協議会に参加しました。
- ・生活クラブ運動グループ・インクルーシブ事業連合に参加しました。2021年度介護報酬改定を見据えた「介護保険プロジェクト」を構成し、政策提案を行いました。
- ・「福祉事業連携部会」に参加し、生活クラブ風の村、いきいき福祉会、生活クラブ共済連との連携を図りました。「生活クラブ10の基本ケア」をケアの基軸とした各事業所での実践や食を強みとした事業展開の深化に向けた情報交換の他、同一労働同一賃金政策への対応、新たな研修のしくみとしてのマイクロラーニングの活用などの議論を行いました。

⑤西東京市社会福祉法人連絡会

- ・「西東京市社会福祉法人連絡会」に参加しました。新型コロナウイルス感染拡大により総会も書面議決となり、活動が大幅に縮小しました。
- ・共同企画として「フードドライブ」（1月）に参加し、段ボール2箱分の食料品が提供されました。

⑥全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・理事長が同会の監事を担当しています。新型コロナウイルス感染拡大により、7月と11月に開催予定だった「全国地域包括ケアシステム連絡会学習交流会」は中止となりました。2月にはオンラインでの理事会が開催され、翌日の「安心システム講座」（オンライン）に4名が参加しました。

以上