

平成30年度 事業報告（社会福祉法人 至誠学舎東京）

1. 経営方針と総括

1) 平成30年度の課題と成果

（1）第七次中期計画推進と第三次長期計画策定

法人理念「誠の心」を礎に事業を進めた。目まぐるしく変化する社会の価値観、制度の中で、職員のよりどころになるのが理念である。昨年度に引続き社会福祉法人の原点である「生命（いのち）」を支える事業を念頭に業務の様々な場面で理念を確認し事業を進めた。

事業計画は10年単位の長期計画、3年単位の中期計画、年度計画と三層構造により時代に合わせた事業を展開する仕組みを構築した。平成30年度に策定した第三次長期計画では、施設及び法人においてシンポジウムを開催し、今後10年間の至誠学舎東京が目指すべき方向性として「伝統を重んじ、イノベーション（技術革新と組織改革）を進める法人」をスローガンとして確認した。また、長期計画の重点取組みについては、次のとおり4領域、14項目を定めた。

「保育・介護（福祉）サービス内容・水準」

- ①保育園は、一人ひとりを大切に「心の育ち」を重視した保育を目指します。
- ②高齢者施設は安心して看取りができる施設を目指します。
- ③認知症ケア、高齢者虐待、事業所内保育事業の実績を踏まえ、先駆的な事業の研究、開発を行います。
- ④法人が培ってきた伝統の食事を通して人づくりを目指します。

「働く環境・職場風土・しくみ」

- ①誰もが気持ちよく働くことができる風通しの良い至誠学舎東京の舎風（職場風土）を作り上げます。
- ②働くことが生きがいにつながるよう、働きやすい職場となる仕組みを構築します。
- ③環境に配慮した事業を進めます。

「人材確保・育成」

- ①人材確保・育成の一元化のため、法人本部に採用を集約していきます。採用から育成までを一元管理する組織及び仕組みを構築します。
- ②職員が将来ビジョンをイメージしやすい職場としていきます。
- ③専門職、経営管理職として将来が見えるキャリアパスを定着させます。

「情報化・施設整備」

- ①老朽化した施設を利用者、職員にとって使いやすい未来を見据えた施設設備へ整備します。
- ②利用者記録、雇用管理などの事務的な負担を軽減し利用者サービスに力を注げるようICT（情報通信技術）を積極的に活用し、業務の効率化を図ります。
- ③中期計画において財務目標設定・実績管理を行い事業の透明性を進めます。
- ④社会の要請に合わせて、法人ガバナンスを強化するため、中期計画ごとに法人本部組織を見直します。

(2) 法人・本部運営組織規程に則った法人運営

改正社会福祉法による社会福祉法人改革は「ガバナンスの強化」、「運営の透明性」、「財務規律の強化」、「地域貢献の充実」を目的としている。法人はその対応のため、法人・本部運営組織規程を制定し、その他の規程との有機性をもたせ、法人経営を進めた。各施設の地域性、行政との関わりなどの設立経緯を尊重し法人統一化を進めていった。

法人・本部運営組織規程に従い、議決機関（評議員会）、監査機関（監事、会計監査人）、業務執行機関（理事会）を規程上及び組織図上も明確化した運営を行った。法人運営体制については、法人本部・研修センター、専門委員会、課題別プロジェクト委員会、部門別プロジェクト委員会により、職員の専門性を活用した法人組織運営を行い、法人全体のガバナンスを推進した。法人組織運営を見直したことで、「施設運営」から「法人経営」へ職員の意識変化を進めていった。

(3) 評議員選任・解任委員、会計監査人の選任

平成30年度1月末で評議員選任・解任委員会の委員任期が満了するため、決議の省略により第118回理事会において4名の委員、1名の補欠委員の選任を行った。

平成30年6月23日第104回定時評議員会において会計監査人の選任を行い、引き続き明神監査法人に会計監査人に就任いただいた。

(4) 社会福祉充実計画の実行。

平成29年度決算における社会福祉充実残額は、前年より大幅に減少したが、「平成29年度～平成33年度社会福祉充実計画」の通り進めることとし、①国等の処遇改善の対象となっていない職員の処遇改善として、正職員119名（前年比△1名）準職員161名（前年比△8名）に1,758万円（前年比△35万円、法定福利費除く）を冬期賞与に併せて支給するとともに、②事業所内保育所従業員枠分の運営費として1,100万円（前年比△276万円）の支援を、計画通り実施した。

なお、③新町全世代交流施設整備事業については、基本計画業務の委託期間を令和2年3月末日までに変更したため、今年度の事業費支出はなかった。

(5) 社会福祉法改正及び保育・高齢者福祉制度改定への対応。

社会福祉法改正、保育・高齢者福祉制度の改定対応は、専門委員会、課題別プロジェクト委員会、部門別プロジェクト委員会の専門職が社会福祉法改正、制度改定に対応した規程制定及び改正を提案する仕組みを進めた。

2) 収支報告ポイント

事業活動計算書

サービス活動収益3,203,308千円対して、経常増減差額14,993千円、経常増減差額率0.5%、法人全体での前年度比は増減差額で△16,355千円、差額率は0.4%減少した。

3) 稼働報告ポイント

各施設の稼働状況については、高齢者施設においては施設・事業が整備されてきたために低迷している事業もある。サービス稼働実績に合わせ定員の見直しなど検討した。

詳細は各施設の稼働ポイント参照

4) 施設整備

法人施設整備計画2020（西東京市新町地区）を発展させ、社会福祉充実計画による（仮称）新町施設整備計画に基づき、基本設計計画について建築士を加えた新町施設整備プロジェクト委員会を3回開催した。またプロジェクト委員会以外に基本計画業務を委託したアール・アイ・エー設計事務所との打合せを5回行った。

新町施設3施設合同整備を前提にプロジェクト委員会を開催したが、柳橋保育園から保育園と高齢者施設を合同整備するメリットを感じられる整備計画について検討してほしいとの意見が出たため、基本計画の検討期間を令和2年度末まで延長することになった。

5) 財務分析

別紙財務分析表のとおり

6) ボランティア活動について

ボランティアは年間延べ19,012人（グループ24件）が活動された。

2. 目標及び具体的施策の成果（平成30年度具体的な施策の成果）

1) 社会に貢献できる事業活動を行う。

（1）社会福祉法人の原点である「生命（いのち）」を支える事業の展開。

①社会的なセーフティネットとして低所得者を含む生活困窮者等へのサービスを検討する。

→ 法人施設はご自分で人権を守ることが出来ない社会的な弱者に対する基本的なサービスを展開しているが、制度の狭間にいる方々のサービス支援を通し細かくニーズを拾い上げ、サービスを構築することが一つの使命である。平成30年度は各施設において地域の社会福祉法人が協働しフードドライブなどの活動を行った。法人としては、0歳から100歳の利用者へのサービス展開を通して、更に専門性を活用した新しいサービスを構築していく必要がある。

②介護以外の生活支援ニーズへの対応スキルを高める。

→ 高齢者を取り巻く環境や地域での生活支援ニーズは全国共通ではなく、身体介護以外の生活支援ニーズには大きな地域特性がみられる。東京、大阪などの大都市圏においては、もともとの定住者ではなく、何らかの事情を抱えて地方から流入してきた高齢者も少なくない。介護以外の生活支援については、比較的身体機能が保たれている見守り介護程度の方で、知的障がい、精神疾患等により基本的な生活習慣が欠如し対人関係が成立しないなど社会適応が困難な高齢者に対する生活作りのためのトータル的な支援を進めることが求められているが、職員は心身ともに激しく消耗するため、専門的な対応スキルについてOJTにより先輩職員が後輩職員へ伝承していった。

（2）安全で安心いただける事業運営の推進。

①法人全体の災害対策訓練を年1回実施する。

ア 平成30年10月15日に法人合同防災訓練を実施する。

→ 平成30年10月15日に災害用伝言ダイヤルを活用した法人合同防災訓練を実施した。訓

練マニュアル、報告様式を改訂し合同防災訓練を行った。

イ 災害用伝言ダイヤルを活用した報告訓練及び各施設の総合防災訓練を行う。

→ 平成30年10月15日(月)10時00分、震度6弱の首都直下型地震が発生したという想定にて合同防災訓練を実施した。今年度で「災害伝言ダイヤル」を活用した報告訓練は2回目であり、前回訓練の課題を受けて一部改正した「災害伝言ダイヤル法人版マニュアル」に則った訓練を実施した。今回は前年度の反省を受けて「端的な報告内容やゆっくりと明瞭な口調」を心掛けて報告を行ったため、前年度に比べてスムーズな報告を行うことができた。施設によっては、通常想定されるであろう外出先から「災害伝言ダイヤル」を利用した報告を行ったところもあり、訓練の幅も広がっている。次年度も「災害伝言ダイヤル」を活用した訓練を実施する予定である。これまでは、法人災害本部が各施設の被災状況を把握することに主眼が置かれ、施設→法人本部の一方のみでの報告訓練であった。そのため、次年度は施設⇄法人本部の双方向による訓練を行い、法人本部からの指示も交え「災害伝言ダイヤル」を活用した報告・指示訓練を実施する予定である。

(3) 地域に貢献できる福祉事業の開拓と推進。

①各施設、地域の特性に合わせた地域貢献事業を進める。

ア 各施設において平成28年度から行っている地域貢献事業の推進と検討を行う。

→ 社会福祉法人の責務である地域における公益的な取組みは各施設において地域の特性に合わせた事業を実施した。地域貢献事業(地域における公益的な取組み)の実施状況は次のとおりである。

a. 柳橋保育園・柳橋わかくさ

子供会活動である「杉の子会」支援、子育て支援、西東京市社会福祉協議会主催のフードライブの協力と参加(平成30年7月7日)

b. しもほうや保育園

西東京市社会福祉法人連絡会への参加、西東京市社会福祉協議会主催のフードライブの協力と参加(平成30年7月7日、平成31年1月19日 2回開催時の品物の収集、当日の仕分け等)

c. 緑寿園

高齢者虐待事例検討会(2回実施)、西東京市社会福祉法人連絡会への参加、西東京市社会福祉協議会主催のフードライブの協力と参加(平成30年7月7日、平成31年1月19日 2回開催時の品物の収集、搬送)、地域交流会(3回)

d. サンメール尚和

生計困難者等に対する利用者負担額軽減制度事業、認知症高齢者の事例研究会(2回実施)、西東京市社会福祉協議会主催のフードライブの協力と参加(平成30年7月7日)

e. みどりの苑

生計困難者等に対する利用者負担額軽減制度事業、社会福祉法人施設等連絡会(社福連)の活動・「支え合い会議前野」(第2層協議体)の活動、「まえの未来塾」「絆」の活動、板橋区委員会委員の活動・在宅療養ネットワーク懇話会の活動、職場体験等の受け入れ、介護者サロン、認知症サポーター養成講座、グリーンカフェ(認知症カフェ)

f. 吉祥寺ホーム

生計困難者等に対する利用者負担額軽減制度事業、認知症介護実践者研修講師、認知症介護ファシリター及び認知症介護指導者他施設研修の受け入れ、武蔵野市認知症連携部会への出席、平成30年度武蔵野市在宅医療・介護連携推進協議会市民セミナー講師、武蔵野市シニア支え合いポイント制度ボランティア受け入れ

※詳細は各施設事業報告書による。

②各施設、研修センターを拠点とした地域福祉活動支援を行う。

ア 各施設において平成28年度から行っている地域福祉活動支援の推進と検討を行う。

→ a. 研究・調査

至誠保健福祉人材センターの事業について

事業は第一に、「研修・人材育成事業」と第二に、「調査・研究事業」の2つの柱により構成されており、法人職員の研修と地域行政・関係機関との共同研究活動に取り組んできている。

「研修・人材育成活動」は「新入職員研修」、「感染症予防研修」、「高齢者虐待防止研修」「個人情報保護研修」「緩和ケア研修」等の法人内の施設課題に対応した研修だけでなく、施設間の共同性を高めて法人組織としての統一性をはかることを目的とした「理事長講話」や「法人シンポジウム」、また職員定着を主たる目的とした「アサーション研修」、「リーダーズ・コミュニケーション研修」等を行った。また平成30年度は新規企画として「障害をもつ子どもの保育」、「ファシリテーション研修」を実施した。

「調査研究活動」については、活動を継続するための助成申請の準備として、いくつかの団体（M財団、N財団、W助成等）への応募条件を検討した。これまでの活動により一定の成果を得ており、地域の福祉ニーズに対応した調査研究課題を獲得しているが、活動助成申請をするためには、「他の団体・機関、住民組織等と協働する」といった法人外の団体・組織との「協働」もしくは「連携」が条件となっており、その組織体制・人的体制を整えることが課題となっている。

b. 研修企画委員会

平成30年度の法人研修事業の重点取り組み課題を、「職員定着」、「保育研修の充実」、「社会動向への対応」三点とした。

新入職員研修から続く2年目職員、3年目職員のフォローアップ研修と合わせて、「アサーション研修」を企画、実施した。また育成指導担当者やリーダー層向けの研修として、「ファシリテーション研修」や「リーダーズ・コミュニケーション研修」を企画、実施した。

保育研修の充実化に向けて、「保育リーダー研修」をキャリア別に3つに分けて実施し、「保育施設の危機管理研修」と「障害をもつ子どもの保育」を新しい企画として実施した。

さらに前年度に企画した「社会動向への対応研修」を、今回は「安全衛生改善」と「ハラスメント防止」の2つのテーマに分けて実施した。

今年度の法人シンポジウムは、「至誠学舎東京の未来を拓く～伝統・課題・アイデア～」を主題とし、各施設で事前に実施されたシンポジウムの成果をもとに、法人の諸課題を整理して、今後を展望する企画内容となった。

次年度に続く課題としては、キャリアパスの形成につながる新入職員研修からの研修モデルの構成があげられる。また管理職養成のための研修モデルについてもより明確化していく必要がある。

る。また法人・施設の事業活動が社会の動向に適応していくための研修、地域社会とのつながりを形成、その準備のための研修企画の検討も課題である。

第1回 平成30年 4月25日(水) 午前10時～12時 研修センター
第2回 平成30年 6月27日(水) 午前10時～12時 研修センター
第3回 平成30年 8月22日(水) 午前10時～12時 研修センター
第4回 平成30年10月24日(水) 午前10時～12時 研修センター
第5回 平成30年12月26日(水) 午前10時～12時 研修センター
第6回 平成31年 2月13日(水) 午前10時～12時 研修センター

c. 児童関係

自主研修において職員が主体的に学び合い、保育のスキル向上に繋がった。

内容：防犯訓練・メンタルヘルスを行った。

自主研修実施回数：7回 参加延べ人数：40名

東京都福祉サービス第三者評価受審(柳橋保育園、しもほうや保育園)にともなう利用者満足度調査を実施した。

d. 高齢関係

i. 法人研究事業

平成30年度は、三市共同研究事業、大和証券福祉財団の研究助成を受けて実施した活動をさらに展開させるため、主要な条件の整備を行った。活動を継続するための助成を受けるには、「地域で連携もしくは協働する組織体制」を形成する必要がある。近隣地域にある住民組織、福祉系団体、研究機関等との関係づくりの一環として、地域イベント、研究会等へ参加し、交流をはかった。また研究事業を継続していくため、法人内の人的体制の条件等を検討した。

ii. 三市(武蔵野市・小金井市・西東京市)合同研修会

開催日時：平成30年7月13日(金) 14:10～16:25

開催場所：武蔵野市スイングホール2階イベントホール

研修担当：緑寿園

研修参加者：106名(武蔵野市16名、小金井市11名、西東京市53名、至誠学舎東京26名)

講演

テーマ：「今後の地域包括ケアのあるべき姿を考える～柏プロジェクトからの問題提起～」

講師：東京大学高齢社会総合研究機構 特任研究員 辻 哲夫先生

2) 次世代につなげる事業活動を行う。

(1) 施設整備の検討、推進。

①法人全体の建物・設備等の老朽化について計画的な対応を行う。(法人施設整備計画2020の推進)

ア 建物改修計画に基づいた大規模・中規模修繕の実施。

→ 法人施設は老朽化が進んでいる。西東京市新町地区の民設民営施設は、維持を目的とした施設の修繕を行った。公設民営施設、指定管理施設、自主運営施設は、関係自治体と協議を行い計画的な修繕を実施した。修繕の具体的な内容は各施設の事業報告書による。

イ 計画に基づいた備品等の整備。

→ 各施設において計画を定め、備品等の整備を行った。

②社会福祉充実計画に基づき、(仮称)新町施設整備計画の検討を行う。

ア (仮称)新町施設整備計画の基本設計の策定。

→ (仮称)新町施設整備計画については新町施設3施設合同整備を前提に、新町施設整備プロジェクト委員会、基本計画業務を委託したアール・アイ・エー設計事務所との打合せなど検討を進めた。プロジェクト委員会では、柳橋保育園から保育、高齢者施設の合同整備のメリットを感じられる計画について検討してほしいとの意見が出たため、基本計画の検討期間を令和2年度末まで延長することになった。

イ 新町施設については、事務企画室の統一を進める。

→ 新町施設の事務企画室の統一は次年度に実施することとなった。

③所有地の取得について継続して可能性をさぐる。

ア 定期的に東京都財務局へ所有地取得について確認を行う。

→ 平成30年度は東京都財務局へ直接連絡して所有地取得について確認は実施できなかった。

④法人機関誌創刊。

ア 法人機関誌創刊のPJを設置する。(平成31年1月の創刊を目指す)

→ 法人本部位体制整備とセットで検討する必要があるため平成31年度以降に創刊することに変更した。

⑤後援会発足準備。

ア 後援会設置法人の情報収集等。(担当施設長による情報収集)

→ 後援会設置については施設整備の進展状況に合わせ検討することとしたため、当面、発足準備に関する対応を行わないこととした。

(2) 都、区・市との協働事業の推進。

①公設民営施設受託のあり方の検討を行う。

→ しもほうや保育園においては、公設民営施設の民営化の方針が西東京市から提起された。今後西東京市の計画に沿って民営化の検討を開始する予定である。

②行政との協働事業の見直し。

→ 武蔵野市、小金井市、西東京市に対して社会福祉充実計画に基づく新町施設整備事業の概要について三市老人福祉施設協議会の場で説明をした。今後の三市老人福祉施設共同利用に関する検討を提起した。

吉祥寺老人ホームにおいては、東京都からの無償貸与について審査が行われ、平成31年度から5年間の貸与が決定した。

当法人にとって委託事業、指定管理者制度、施設の無償貸与など、事業を進める上で、行政との関わりは大きなものである。法人側が事業提案を行う、プロポーザル方式へ移行しているため、事業提案の方法の工夫が必要である。また、事業が安定的に継続できるよう、長期的視点に立った、協定書等の作成をしていくことが必要である。

ア 行政との協議会・会議

- a. 西東京市立しもほうや保育園運営業務受託に関する協議会
- b. 武蔵野市・小金井市・西東京市、三市合同研修
- c. 武蔵野市・小金井市・西東京市運営協議会
- d. 武蔵野市・小金井市・西東京市事業者会議
- e. 東京都・平成30年度自主運営法人合同連絡会

イ 継続受託事業

- a. 西東京市受託事業：保育園（西東京市立しもほうや保育園運営業務）
地域包括支援センター（新町地域包括支援センター、田無町地域包括支援センター）、緊急一時保育の受託
- b. 地域包括ケア推進三市合同研究事業（合同研修）（緑寿園、サンメール尚和）
- c. 小金井市受託事業：家族介護継続支援事業（緑寿園）
- d. 板橋区受託事業：地域包括支援センター（常盤台地域包括支援センター）
- e. 武蔵野市受託事業：地域包括支援センター・在宅介護支援センター（吉祥寺ホーム）
配食サービス（サンメール尚和、吉祥寺ホーム）
- f. 高齢者緊急短期入所事業（緑寿園、サンメール尚和、みどりの苑、吉祥寺ホーム）

（3）地域福祉の推進。

①地域との新たな関係形成。

- ア （仮称）新町施設整備計画において（仮称）地域全世代交流センター棟等の検討を進める。
→ 新町施設整備計画では継続検討となった。
- イ 生活支援体制整備事業への参加・協力を行うことで地域福祉の多様な担い手との連携を図る。
→ 地域の社会福祉協議会と連携し社会福祉法人連絡会への参加をとおり、児童、障がい、高齢者施設を行っている社会福祉法人と連携を図り地域福祉及び地域貢献事業を進めた。

（4）保育所保育指針の改定に伴い、時代のニーズに沿った対応を行うと共に法人の理念に基づいた保育の実施による適正運営の推進。

①3歳未満児の保育の充実。

- 特定の大人との深い結びつきの中で子どもとの愛着関係を築き保育した。

②主体的、対話的で深い学びの保育を目指す。

- 遊びの場面や生活の中で、子ども同士の言葉のやりとりや関わりを前向きに捉えて保育した。

③全体的な計画の充実。

ア 保育手順書の作成。

- 柳橋わかくさから提案されたテーマを各園で検討し、作成にあたった。次年度以降も継続して取り組む。

イ 保育課程を含めた計画案の見直し。

- 保育課程の見直しができず、次年度以降に課題を残した。保育プロジェクト委員会で具体手に計画して取り組む。

④職員の資質向上、キャリアパスを見据えた体系的な研修計画の策定。

- 積極的に研修に参加した。

⑤保育プロジェクトの活用。

- 年間計画を基にして、職務分担内容や保育職員の採用と定着について検討した。

(5) 中期計画の見直しと第三次長期計画の策定と推進。

①第七次中期計画の見直し

ア 長期計画策定に関する施設及び法人シンポジウムを開催する。(平成30年7月～8月)

→ 平成30年12月13日(木) 法人シンポジウム テーマ「至誠学舎東京の未来を拓く～伝統・課題・アイデア～」を参加者32名により開催した。

イ 第七次中期計画見直しに関するプロジェクト委員会を設置する。

→ プロジェクト委員会は設置せず、法人シンポジウムのまとめを活用し第七次中期計画の見直しを行った。

ウ 平成30年度に第七次中期計画の見直しを行う。(平成30年11月まで)

→ 平成31年3月30日第119回理事会において第七次中期計画の見直しが承認された。

②第三次長期計画(平成31年度～平成40年度)の策定。

ア 長期計画策定に関する施設及び法人シンポジウムを開催する。(平成30年7月～8月)

→ 法人シンポジウムは平成30年12月13日(木)に開催した。施設内シンポジウム開催状況は以下のとおりである。

柳橋保育園・柳橋わかくさ 平成30年 6月 9日(土) 参加者: 14名

しもほうや保育園 平成30年 5月19日(土) 参加者: 21名

緑寿園 平成30年 8月27日(月) 参加者: 58名

サンメール尚和 平成30年11月29日(木) 参加者: 32名

みどりの苑 平成30年 8月22日(水) 参加者: 50名

吉祥寺ホーム 平成30年 9月25日(火) 参加者: 26名

今回の法人シンポジウムは、事前に各施設においてシンポジウムが開催され、その成果をもちより、統一テーマとして法人シンポジウムが開催された。テーマは前年度の「理事長講話(第8回)」と各施設のシンポジウムの成果をベースにして設定され、特に今回は「中期計画と第3次長期計画」へと連結していくことをふまえて開催された。

各施設のシンポジウムの成果を、「情報化・施設整備」、「人材確保・育成」、「働く環境・職場風土・しくみ」、「保育・介護サービス内容・水準」の4つのキーワードで整理し、それに沿ってシンポジウムが構成された。

テーマ : 至誠学舎東京の未来を拓く～伝統・課題・アイデア～

日時 : 平成30年12月13日(木) 14時～17時

会場 : 研修センター

参加者数 : 32名

コーディネーター : 法人本部事務局長

パネリスト : 常務理事、柳橋保育園保育士、しもほうや保育園保育士、柳橋わかくさ保育士、緑寿園栄養士、サンメール尚和相談員、みどりの苑事務職員、吉祥寺ホーム介護職員。

ア 各施設において平成28年度から行っている地域福祉活動支援の推進と検討を行う。

→ 地域の特性に合わせ地域の社会福祉協議会と連携した地域福祉活動を行った。

イ 長期計画策定プロジェクト委員会を設置する。

→ プロジェクト委員会は設置せず、法人シンポジウムのまとめを活用し第三次長期計画を策定

した。

ウ 第三次長期計画を完成させる。

→ 平成31年3月30日第119回理事会において第三次長期計画が承認された。

(6) 法人委員会、部門別PJ、課題別PJの運用。

①法人委員会、部門別PJ、課題別PJの設置、運営の見直し。

ア 法人委員会、部門別PJ、課題別PJを設置運営する。

→ 計画、テーマに基づき委員会、プロジェクト委員会活動を行った。

イ 各委員から施設の各部署への報告を確実に行う。

→ 委員会、プロジェクトの決定、提案事項の施設周知に課題を残した。平成31年度以降改善を進める予定である。

3) 自立した経営活動を行う。

(1) 新規事業の検討。

①(仮称)新町施設整備計画において新しい事業の開発を行う。

→ 新町施設整備計画では継続検討となった。

②平成29年度研修センターで行った「情報伝達事業」の成果を踏まえ新規の地域活動について検討する。

ア 地域ボランティアによる「ゆっくり通信箱」活動のマネジメント事業。ボランティア・マネジメントによって、地域の高齢者の「情報不達」問題の解決に向けた事業を行う。

→ 地域ボランティアによる「ゆっくり通信箱」活動のマネジメント事業。ボランティア・マネジメントによって、地域の高齢者の「情報不達」問題の解決に向けた事業を行うことを検討したが、先に地域の他組織、他団体との連携体制の下で事業展開することを目指したため、実際の活動スケジュールの作成までに至らなかった。

③研修センターと周辺大学研究機関との連携について検討する。

ア 近隣大学の教員を講師とした「まちゼミ」を開講し、地域ボランティアの募集、養成を目的とした講座を開設する。

→ 近隣大学の教員を講師とした「まちゼミ」を開講し、地域ボランティアの募集、養成を目的とした講座の開設を試み、事前準備段階まで進んだが、開催スケジュールの作成まで至らなかった。

4) 堅実な財務活動と資産確保を行う。

(1) 事業活動を支える財務計画の推進。

①法人全体の経営管理を行うため、経理プロジェクト委員会を定期開催し、財務管理の統一化を進める。

ア 2か月に1回定期開催し、会計経理委員会での指導や意見を受け、財務管理の一本化や適切な財務会計処理の統一を行うための周知を図る。

→ 経理プロジェクト委員会、会計経理委員会を定期開催することができた。財務管理、会計処理の統一化を進めた。

②施設整備資金の確保を行うため、毎年度目標額を設定する。

ア 次年度の予算案作成の際、支出の適正化に努め、施設整備等のための積立金を確保できる収支差額目標を各施設の実情に応じて設定する。

→ 各施設の収支状況と建物貸与の条件などの制約により積立金は保育園のみ行った。

③経営分析ソフトの活用。

ア 四半期ごとの財務分析指標の目標を設定した上で、毎月、経営分析ソフトを活用し、各拠点及び法人全体で同じ指標のもと経営状況の分析を行い目標の達成度を確認する。

→ 法人経営委員会において経営分析ソフトを活用した財務分析を行った。

④消費税改正による収入の見直し。

→ 消費税増税が令和元年10月に予定されたことにより、令和元年10月に補正予算を行うことを平成31年度事業計画において計画した。

(2) 資産運用。

①法人基金の集中管理方法を検討する。

ア 本部及び各拠点での積立金管理について、その目的や社会福祉充実計画との関連も含めて管理方法を検討する。

→ 積立金は各施設において積立金計画を作成し理事会承認を受けているが、積立金管理を集中する方法については、民設民営施設、公設民営施設など積立金の使途制限などを考慮した管理方法を検討する必要がある。継続検討途中である。

5) 法令遵守の徹底。

児童施設関係は、児童虐待防止など、子供の権利を守ることの意識づけを行った。研修センターの研修参加、柳橋保育園、しもほうや保育園の合同研修を実施した。

高齢者施設関係は、研修センター主催の高齢者虐待に関する研修、個人情報保護に関する研修などへの参加、各施設における研修を実施し、職員が法令遵守の重要性を認識するよう努めた。

(1) 法人・本部運営組織規程に基づいた法人本部運営を推進する。

①社会福祉法人改革を踏まえ法人及び施設が適正な運営を進める。

ア 会計監査人監査による会計監査の実施。

→ 明神監査法人による会計監査を行った。監査状況の詳細は、法人事業報告書3. 会計監査人監査による。

イ 会計監査人の選任。

→ 平成30年6月23日第104回評議員会において令和元年6月定時評議員会までの間、会計監査人は明神監査法人を選任した。

②法人本部組織の業務遂行について検討する。

→ 法人経営組織体制を議決機関（評議員会）、監査機関（監事、会計監査人）、業務執行機関（理事会）に分け機能を明確にした。

法人運営組織体制は法人本部・研修センター、専門委員会（安全衛生委員会、規程委員会、経理プロジェクト委員会）課題別プロジェクト委員会、部門別プロジェクト委員会を設置し、運営を補完する組織として、顧問弁護士（法務対応）、顧問社会保険労務士（労務関係）、会計事務所（会計適正体制）、第三者委員会（苦情対応体制）、福祉サービス第三者評価（品質管理体制）、

情報公開（情報管理体制）を整備し、施設運営が安心して進められる法人運営を推進した。継続検討となっている。

（２）内部管理統制の運用。

①法人・本部運営組織規程の運用を適正に行う。

→ 規程に基づき運用を行った。

②業務管理体制等の監理要領に基づき、事業の適正化に向けた施設の監理を実施する。

→ 施設監理の実施

柳橋保育園	平成30年	8月28日（火）	13:30～15:30
しもほうや保育園	平成30年	8月23日（木）	10:00～12:00
緑寿園	平成30年	8月10日（金）	10:00～12:00
サンメール尚和	平成30年	8月17日（金）	10:00～12:00
みどりの苑	平成30年	8月14日（火）	10:00～12:00
吉祥寺ホーム	平成30年	8月14日（火）	15:00～17:00

平成29年度から30年度の経営委員会・運営業務委員会の会議録、各種委員会会議録、就業規則等規程類、指針等、起案書・提案書及び整理簿、給与台帳、固定資産・備品棚卸管理状況が分かる資料、各種辞令、年度確認する必要がある資格証、報酬請求の要件確認資料、契約書（行政・業者・利用者）、超過勤務状況、賞与支給状況、稼働状況確認資料、収支改善状況及び改善の取組み状況が分かる資料等を確認し、実施状況を監理報告書として各施設へ提出した。

③法人提出書類様式等の統一化を推進する。

ア 事務処理プロセスのルール化を推進する。

→ 法人委員会、部門別プロジェクト委員会を通じて統一化を推進した。事務処理方法の周知については法人本部通知を活用した。

④法人及び事業関係規程の整備を行う。

ア 平成28年度から改正、制定された規程類の整合性を確認し、必要な改正を行う。

→ 必要な規程改正を行ったが、改正された規程類の管理方法については検討する必要がある。

イ 法改正に合わせた規程類の改正、制定を行う。

→ 必要な規程改正を行った。詳細は法人本部事業報告書による。

（３）介護保険事業、補助・助成事業の要件確認に関する体制整備の構築及び運用。

①新たな内部けん制制度の構築及び運用。

ア 新たな内部けん制制度を構築する。

→ 新たな内部けん制制度については構築できていない。次年度以降の課題を残した。

②介護保険事業の自己点検票の改正及び月単位の確認を行う。

ア 自己点検票の見直しを部門別PJにて実施する。

→ 規程委員会、部門別プロジェクト委員会を中心に新たな運営状況点検書を作成し、平成30年11月より運用を開始した。

（４）法務対応の充実。

①顧問弁護士との相談方法確立。

→ 顧問弁護士、顧問社会保険労務士との相談体制を整えた。相談は電話、来所などの方法で行

った。

②法人内の法務対応情報の共有化の推進。

→ 顧問弁護士、顧問社会保険労務士の助言や具体的な情報については、法人委員会を通じて情報共有を行った。

③不当なクレームに対する法的対応の充実。

→ 不当なクレームはなかった。今後は顧問弁護士、顧問社会保険労務士の助言を受け必要な対応を行っていく。

6) 人材の教育・育成及び人材確保の基盤整備を行う。

(1) 法人事業を担う次代の人材育成。

①職員の世代交代の準備を進める。

ア 各施設においてリーダー層の定年時期の確認を行い、適正な対応を検討する。

→ 各施設において施設長、室長、主任の定年時期を確認し次世代候補者について確認した。リーダー層の育成については、法人全体で行う必要があることから今後、人事の一元化について法人として検討することになった。

イ 各施設において資格者の確認を行い、計画的な資格取得を進める。

→ 資格取得状況の確認を管理表に基づき年に1回各施設で行っている。有効期限がある介護支援専門員資格の失効者への対応が必要である。また、介護支援専門員、介護福祉士資格取得のための要領を制定し職員が資格を取得しやすい環境を整えた。

②管理職、専門職育成の充実。

→ 管理職に必要な研修体制が不十分であり具体的な人材に絞り管理職養成をするなど育成方法を検討する必要がある。

専門職については法人研修、外部研修、各施設における研修など充実した育成を行うことができた。

(2) 人材の確保。

①新卒者採用。

ア 新卒者の採用試験の実施。

→ 高齢者施設年1回、保育施設年2回、新卒者の採用試験の実施。正職員の新卒採用は、採用年度の1年前から定期的に行い、毎月1～2回の法人セミナーと採用試験を予定したが、参加者・受験者の確保が難しく、開催回数は非常に少なくなった。正職員の中途採用は随時実施した。準職員採用は施設単位で随時実施した。(新卒2名採用)

イ 法人セミナーの実施、外部セミナーへの参加。

→ 法人セミナーは申込者なく1回実施した他、東社協及び就職サイトが運営する合同説明会、学内企業説明会へ参加した。様々な保育園・こども園、介護サービス事業者が無数ある中で、学生から当法人へのアプローチを得ることは極めて難しく、こちらから出向いて学生と直に接する機会の確保が新卒者確保への第一歩となっている。また、求職者の関心は、丁寧な育成システムと研修環境、給与や休日といった待遇、活気ある働きやすい職場、明白に良質なサービス提供などにあり、これらの点で他事業者との優位性を説明できることが受験者、採用者の確保につながる。次年度以降はこれらの点について改善し、取組みを進めたい。

ウ 都外学生の採用に関するルール作り。

- 都外学生の採用に関する具体的なルール作りは検討できなかった。
- エ 異動希望・退職者に関する情報の収集と活用。
 - 各施設において定期面接の機会に情報を収集した。
- オ 就職サイトの活用。
 - 就職サイトをマイナビからリクナビへ変更する準備を行った。
- ②中途採用者への積極的対応。
 - ア 職員からの積極的な紹介。
 - 職員からの紹介は得られていない。
 - イ 育児のために退職した方への声掛け。
 - 積極的な声掛けはできていない。育児休業の取得者はほぼ100%であるため、就学がきっかけで退職する職員への働きかけが今後の課題である。
 - ウ 福祉人材センターの活用。
 - 福祉人材センターについては各施設で登録を行い活用した。
 - エ 在籍職員による紹介の有償化の検討を行う。
 - 検討はできていない。
- ③外国人労働者確保の検討。
 - ア EPA技能実習生の受入実績がある施設（法人）への見学や研修などを行い、現状について情報収集する。
 - 東京都社会福祉協議会の研修会等へ参加した。至誠学舎立川の外国人労働者受け入れ事例について至誠学舎福祉振興会の情報交換会において情報提供いただいた。
- ④事業所内保育所の支援。
 - ア 社会福祉充実計画に基づく運営支援を行う。
 - 職員の仕事と育児両立支援のための柳橋わかさ（事業所内保育所）の従業員枠分運営費支援を行った。
- ⑤中間就労の推進。
 - ア 障がい者雇用2.2%を目標に雇用を進める。
 - 毎月、事業運営担当者委員会において障がい者雇用率を確認し、年間を通じて特別支援学校から見学や職場体験、実習を受入れるなど、中間的な就労など多様な働き方も含めた就労に繋げる努力をそれぞれの施設において行ったが、法人全体の年間を通しての障がい者雇用率は1.76%にとどまり、法定雇用率には至らなかった。なお、2019年度には、みどりの苑で新たに雇用を行い、雇用率が改善する見込みである。また、今後の雇用率の引き上げに向けて、施設毎の雇用状況の平準化を進めるために、事例やノウハウの共有等を行う必要がある。

（3）人材の定着。

- ①国、東京都の制度による処遇改善の実施。
 - 介護報酬及び保育委託費における処遇改善加算、東京都及び西東京市のキャリアアップ補助金に基づく、保育園職員及び介護職員（共に準職員を含む）の処遇改善を、それぞれ要領を定めて行った。なお、今年度は、給与計算期間・支給日の変更に伴う移行措置にも活用した。（西東京市含む）
- ②社会福祉充実計画に基づく処遇改善の実施。
 - 上記①の処遇改善の対象となっていない職員への手当の支給を、要領に基づき行った。
- ③人材育成プログラムの推進。（新卒者、中途採用者）

ア 法人研修として企画される研修を、育成対象となる職員に向けた「育成研修モデル」として再編成し、職員一人一人の研修目標の達成度、課題等が明確化となるプログラムを作成する。

→ 法人研修として企画される研修を、育成対象となる職員に向けた「育成研修モデル」として再編成し、職員一人一人の研修目標の達成度、課題等が明確化となるプログラムを作成することを検討した。当面、育成研修モデルは「新人育成研修モデル」、「中堅職員研修モデル」、「管理職員研修モデル」の大きく分けて3タイプとすることとし、年間の研修計画をこの3つのタイプを構成する観点から整理し、研修案内時には明示していくことにした。またタイプごとに、研修目標の設定を明確化することが必要となるが、今後、各施設の管理者へのインタビュー等によって整理し、より明確にしていくことになった。

④法人研修計画の実施。(研修センター)

ア 研修センター事業計画による。(詳細は別途)

→ 法人研修年間計画に沿って実施し、実施研修数は34。受講者数は604名。

研修題の種別では、「共通題」が16、受講者数は294名(48.7%)、「保育題」が11、受講者数は227名(37.6%)、「高齢題」が7、受講者数は83名(13.7%)となった。

7) 心身ともに働きやすい職場環境の整備を行う。

(1) 安全衛生管理計画の推進。

①安全衛生管理計画を策定し各計画を推進する。

心身ともに働きやすい職場づくりを推進するため、法人・施設ごとに年間安全衛生管理計画を策定し、継続的かつ計画的に取り組みを行った。

ア 面接を実施し、職員ストレスを緩和する。

→ ストレスチェックについては、対象者350名(前年比+8名)に対し、受検者342名(前年比+7名)・受検率97.7%、高ストレス者75名(前年比+8名)・出現率21.9%(前年比+1.9%)、そのうち面談希望者は0名であった。職員のストレス軽減に向け、管理者向け研修の実施等に取り組んだ。今後は、面接や日常の報連相等の管理者・監督者とのコミュニケーション活性化や職場環境の改善に一層取り組んでいく。

イ 腰痛予防やメンタルヘルス対策に重点を置き、心身共に働きやすい職場環境を目指す。

→ 産業医や地域産業保健センターの指導のもとに法定健診・健康管理を実施し、腰痛予防や労働災害予防に取り組んだ。また、各施設で「腰痛予防計画」及び「こころの健康づくり計画」に基づき取り組みを行った。今後は、各施設での取り組み内容の共有と均質化を進めていく。

ウ 職員の変化に合わせた労災事故対策の検討。

→ 職務経験の短さや年齢が高い等、統計的に労災発生リスクが高い要因に対応した、業務やマニュアルの見直しを各施設で実施することとしたが、十分な取り組みができなかったため、次年度は更に進めていく。

②介護負担を軽減する機器導入の検討。

→ センサーの導入を行った。保育園については午睡センサーを導入した。

③法人安全衛生委員会の開催

→ 各施設の安全衛生活動の進展及び災害発生防止を図り、法人内各施設の労働安全衛生の取り組みが均質化することを主目的に12回開催した。各施設の安全衛生活動実施内容や災害発生状況・再発防止策の報告・共有、安全衛生に関する研修及び安全衛生管理計画の検討等を行った。

④労働災害防止取組計画について

→ 三鷹労働基準監督署の指導の下、法人の平成30年度年間安全衛生管理計画を基に平成30年4月～平成31年3月を取組み期間とする労働災害防止取組計画を作成し、取組みを行った。人材の確保・活用、利用者事故防止の観点からも労働災害防止は有益であるため、当法人の事業特性に適った取組みを行った。

今年度の目標は、「休業災害の発生件数を、前年比25%削減する」「年間休業日数を、前年比50%削減する」としたところ、休業災害の発生は3件で前年比△4件・△57.1%、年間休業日数は21日で前年比△90日・△81.1%とすることができ、ともに目標を達成できた。

(2) ワークライフバランスの推進。

①超過勤務管理の徹底。

ア 法令に基づき適正な処理を行う。

→ 勤怠管理システムの一本化に合せて、平成30年11月より、勤怠管理ルールの見直し・統一化を行うと共に勤務時間の把握を1分単位に変更した。また、時間帯マネージャーの設置により、職員個々の勤怠状況の把握、業務調整、業務指示と実施・評価におけるPDCAサイクルの実施等をより適切に実施するルール・体制を明確にし、勤務時間・超過勤務時間等の管理と給与支給及び人材育成と評価の適正化を行った。

②多様な働き方の検討。

→ 現在ある介護、育児休業規程による対応を継続した。新規の検討はできていない。

③業務全般の見直し。

ア 人員体制とサービス内容、業務の見直しを実施する。

→ 各施設において取組みを行った。

④子育て及び介護離職防止策の検討。

ア 子育て及び介護離職に関する調査を実施する。

→ 定期面接により職員の意向を確認した。法人の全体的な調査については、今後の課題である。

⑤人員計画の策定。

→ 各施設において事業運用上必要な目標人員計画を策定した。

8) 資質の高い均質なサービスを行う。

(1) QC (品質管理) 活動の推進。

①QC (品質管理) 活動を再度学ぶ。

ア QC活動を継続的に実施している施設の状況を各施設が学ぶ機会を設ける。

→ 各施設においてQC活動については学習機会を設けることができなかった。継続課題とした。

(2) 各事業の手順書の見直し。

①事業所の各業務手順書を確認する。

ア 施設内他部署による手順書の内部監査を行う。

→ 法人統一の標準的な手続が確立していないので、各施設により実施状況が異なる状況であった。

(3) 業務ソフトの統一。

①勤怠管理ソフトの統一化の推進。

→ 平成29年度に決定したアマノ(株)の契約と、導入に向けてレコーダー等機器の設置、ソフトの設定を進めた。

ソフト導入に際し施設間の勤怠管理、給与支給方法に祖語がないよう、勤務時間帯を洗い出し、支給手当の洗い出しと統一、勤怠届の様式変更等を進めた。並行して行われた就業規則、給与規程等の改訂に則り、新しい勤怠管理方法について検討。労基法に基づく一分単位の労務管理の原則のもと、勤怠管理方法、打刻方法などを検討し、職員への周知を行い、施行へ導いた。また給与支給日変更を推進し、11月の移行期間を経て新規程での運用に至っている。

11月1日より新規程のもと、システムの施行を開始する。以降さらなる業務統一、特に会計業務との連携を踏まえての統一化を進めている。

②介護報酬ソフトの統一化運用。

→ 報酬請求システムの法人統一化に向け、報酬請求システムプロジェクトにて検討を進め、富士通のウィンケアへの一本化を目指した。各施設の事情を鑑み、次年度に緑寿園とサンメール尚和でサーバーの統一を進めるべく、見積書の入手や業者との調整を行った。

(4) 第三者評価等。

①第三者委員による第三者委員会の設置。(施設に委託)

柳橋保育園(柳橋わかくさ)	平成31年	2月28日	実施
しもほうや保育園	平成31年	2月	4日実施
緑寿園	平成30年	11月10日	実施
サンメール尚和	平成30年	12月	7日実施
みどりの苑	平成30年	12月	7日実施
吉祥寺ホーム	平成30年	7月23日、平成31年	2月28日実施

②福祉サービス第三者評価の受審(各施設)

柳橋保育園(認可保育所)

評価実施事業者:株式会社福祉規格総合研究所

しもほうや保育園(認可保育所)

評価実施事業者:株式会社川原経営総合センター

緑寿園(介護老人福祉施設・通所介護・居宅介護支援)

評価実施事業者:公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会

サンメール尚和(介護老人福祉施設・通所介護・居宅介護支援)

評価実施事業者:株式会社福祉規格総合研究所

みどりの苑(介護老人福祉施設)

評価実施事業者:株式会社ケアシステムズ

吉祥寺ホーム(養護老人ホーム、介護老人福祉施設、通所介護、訪問介護、居宅介護支援)

評価実施事業者:一般社団法人Riccolab.

③介護サービスの情報公表(介護保険事業所)

緑寿園

実施サービス:介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、認知症対応型通所介護、訪問介護、居宅介護支援(平成30年 8月31日公表)

サンメール尚和

実施サービス:介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、認知症対応型通所介護、居宅介護支援(平成30年 8月31日公表)

みどりの苑

実施サービス：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、居宅介護支援

(平成30年 8月31日公表)

実施サービス：通所介護、認知症対応型通所介護 (平成30年 9月28日公表)

吉祥寺ホーム

実施サービス：居宅介護支援事業 (平成30年 8月31日公表)

実施サービス：介護老人福祉施設、通所介護、訪問介護 (平成30年 9月28日公表)

9) 環境に配慮した事業活動を行う。

(1) 節電、ゴミ減量、排気ガスの削減計画の立案。

①節電、ゴミ減量、排気ガスの削減計画に沿った事業を実施する。

ア 各施設において光熱水費の具体的な目標を定める。

→ 各施設の設備状況により光熱水費の削減を目的とした目標を定め事業を進めた。近年、夏の酷暑など環境変化があり利用者、職員の健康に配慮したエアコン等の使用が求められ、夏季の電気使用は増加傾向にある。

②国の環境基準に沿った環境車両購入を進める。

→ 国の環境基準を遵守し車両購入を行った。

2. 法人委員会等

法人本部事業報告による。

3. 会計監査人監査

→ 平成30年度会計監査人監査実施状況は次のとおりである。

平成30年10月4日より期中監査が開始された。この日に会計監査人と理事長・特定監事によるミーティングを行い平成30年度の基本的な監査方針などの確認を行った。今年度は明神監査法人による会計監査が2回目となり、各拠点への期中監査は平成30年11月の吉祥寺ホーム、平成31年1月のしもほうや保育園、2月のサンメール尚和の3拠点を実施した。昨年度の会計監査にて指導を受けた会計処理や規程に基づく手順の遵守、また、平成30年11月より改正された就業規則・給与規程及びそれらに関連する規程に基づき、ルール通りの処理がされているか、会計及び勤怠管理において法人統一化が進展しているかを中心に監査が行われた。そして、平成31年4月の期末事前監査において決算処理の検討や決算取りまとめに向けた準備等の確認を行った。また、この際には会計監査人と理事長・特定監事による決算ミーティングにおいて期末監査の方針等についてディスカッションが行われた。

会計監査人による監査は、明神監査法人の公認会計士4名により、以下の日程で行われた。

平成30年10月4日(木) 理事長・特定監事とのミーティング

平成30年10月4日(木)、5日(金) 期中事前監査(法人本部)

平成30年11月12日(月)、13日(火)、14日(水) 期中監査(吉祥寺老人ホーム、吉祥寺ナーシングホーム)

平成31年1月15日(火)、16日(水) 期中監査(しもほうや保育園)

平成31年2月6日(水)、7日(木)、8日(金) 期中監査(サンメール尚和)

平成31年4月4日(木)、5日(金) 期末事前監査(法人本部)

平成31年4月5日(金) 理事長・特定監事とのミーティング

平成31年4月29日(月)、30日(火)、令和元年5月1日(水)、2日(木) 期末監査(法人本部)

令和元年5月27日(月) 理事長・特定監事への監査報告(法人本部) ※予定

4. 至誠学舎福祉振興会

1) 創設者墓参。

→ 平成30年4月4日(水) 多磨墓地にて開催。

2) 情報交換会。

年2回程度実施。(上期、下期)

→ 開催状況

上期：平成30年 7月 5日(木)

下期：平成30年11月29日(木)

5. 法人内の研修全体の状況

別表2 研修実施状況表のとおり

①施設内部研修は299回を開催し、参加職員は4,665名

②施設外研修は326回を開催し、参加職員は421名

③法人全体の研修参加者は5,086名で、全職員は平均8.14回の研修参加

6. 資格取得状況

介護福祉士：4名

介護支援専門員：1名

保育士：1名

公認心理師：1名

7. 期末人員数、採用者・退職者の状況

別表1-1 職員の状況、別表1-2 採用者・退職者比較表のとおり。

8. 介護保険指定更新

吉祥寺ナーシングホーム デイサービスセンター

サービス種別：通所型サービス（A6，A7）

指定更新年月日：平成30年4月1日

9. 顕彰

1) 法人顕彰

(1) 法人15年表彰 5名

2) 外部顕彰

(1) 施設 2件

(2) 職員 21件

(3) ボランティア 7件

(4) 施設顕彰

①職員

勤続30年表彰 2名

勤続25年表彰 5名

勤続20年表彰 8名

勤続15年表彰 16名

勤続10年表彰 28名

勤続5年表彰 25名

②ボランティア

永年活動30年表彰 1名・4団体

永年活動25年表彰 1団体

永年活動21年以上 12名・4団体

永年活動20年表彰 6名

永年活動15年表彰 24名

永年活動10年表彰 19名

永年活動5年表彰 31名・1団体

永年活動3年表彰 14名

10. 特記事項

1) 指導検査

(1) 東京都実地検査

なし

平成29年度東京都実地検査による改善及び報酬返還については、平成30年度内に全て完了している。

(2) 区市

日程：平成30年10月12日（金）

検査機関：西東京市健康福祉部生活福祉課調整係

対象施設：柳橋わかくさ（特定地域型保育事業者）

検査結果：文書指摘なし

日程：平成30年11月12日（月）

検査機関：板橋区健康生きがい部介護保険課指導係

対象施設：認知症対応型通所介護みどりの苑

検査結果：文書指摘あり（平成30年度より一部介護保険制度の通知が改正となっていたことを見落としており、重要事項説明書の一部改正を求められた。）

重要事項説明書等の改正については平成30年度内に実施した。

日程：平成31年1月24日（木）

検査機関：武蔵野市健康福祉部高齢者支援課介護サービス担当

対象施設：吉祥寺ナーシングホーム 指定居宅介護支援事業所（居宅介護支援）

検査結果：文書指摘なし

2) 実習生

各施設において保育士及び介護福祉士、社会福祉士、栄養士などの専門資格取得のための実習生の受け入れを積極的に行った。実習を通じて至誠学舎東京の事業を理解したいただき、理念や施設・事業活動に共感し、応募につながったケースもあった。また、職場体験などの実習も受け入れ、地域に根ざした事業活動を理解いただけるよう努めた。

別紙資料

1. 利用者の状況（各施設）
2. 施設稼働状況（各施設）

以上