

令和2年度 事業報告（社会福祉法人 至誠学舎東京）

I. 経営方針と総括（令和2年度の課題と成果）

1. 令和2年度の法人経営総括

令和2年度は新型コロナウイルス感染症への対応に明け暮れた1年であった。当法人の事業はこのような感染症の流行や自然災害が発生したときであっても事業継続が求められる。そのため、感染予防による利用者・職員の安全確保を図りながら、事業を継続していくための仕組み作りや取り組みを法人全体で実施した。

経営状況について、保育事業では緊急事態宣言発出に伴う休園等もあったが、休業中も保育事業収入は減額されることなく通常通り支給されたため、経営に大きな影響はなかった。しかし、高齢事業については、感染者発生による休業や在宅サービスでの利用控え等により稼働状況が悪化した。また、新町施設整備のためサンメール尚和の廃止に向けた事業縮小もあり、介護保険事業収益は前年度対比で約25%減となった。事業全体では、新型コロナウイルス感染症対応に係る衛生用品や必要物品の購入、検査費用等への補助金が支給されたため、十分な感染予防策を講じることができた。

新町施設整備については、令和2年度よりサンメール尚和利用者の移動を開始した。ご利用者・ご家族には説明会や個別相談を通じて、建て替え事業へのご理解をいただいた。在宅サービスについては緑寿園ケアセンターを中心に移動していただき、令和3年3月31日をもってサービスを終了した。特別養護老人ホームでは、法人内施設（緑寿園・吉祥寺ナーシングホーム）や市内施設等を中心に移動していただき、令和3年3月31日付では29名の在籍者となっている。

令和2年8月1日付にて長年、法人の理事長を務められていた阿部紀良理事長が退任された。8月2日より三上義樹新理事長のもと、新たな体制で法人運営をスタートさせた。

2. 第七次中期計画及び第三次長期計画の推進

法人の基本理念である「誠の心」を礎に急激な社会変化の中で判断の根幹が揺らぐことのないよう事業を進めてきた。第七次中期計画のテーマである「生命（いのち）を支える」では、まさに新型コロナウイルス感染症と対峙し、各施設で感染予防に努め、ご利用者・職員のいのちを守る取り組みに徹した令和2年度であった。また、令和2年度は第七次中期計画実施期間の最終年度であり、計画の実施状況を総括し、計画の見直しや継続事項などを第八次中期計画に盛り込み、次期三か年へ継承していく。中でも新町施設整備や公設民営施設の民営化など次世代へ継承していくための取組や経営の健全化に向けて、第八次中期計画の目標である「収益体質の強化（経営の安定化）」を柱に法人全体で取り組みを強化していく。

3. 新型コロナウイルス感染症への対応

令和2年の年明けより新型コロナウイルス感染症の市中流行が始まり、4月には1回目の緊急事態宣言が発出された。その間、保育園では原則休園となり、高齢者施設では在宅サービス利用者の利用控えが増加した。法人では「緊急事態宣言への対応について」から始まり「新型コロナウイルスへの対応について」を第1報から第9報まで本部通知として発出し、新型コロナウイルスへの対応に関する基本的事項を示し、感染防止策を講じてきた。

この間、みどりの苑及びサンメール尚和の認知症対応型通所介護利用者各1名が陽性となり、

一時休業を余儀なくされた。また、サンメール尚和や柳橋保育園・しもほうや保育園職員にも単発的に陽性者は発生したものの、まん延防止策を講じたことで幸い集団感染（クラスター）に拡大することなく終息できた。令和3年3月には、高齢者施設で従事者全員のPCR検査を実施し、全員の陰性を確認したが、油断することなく感染防止策は継続していく。

4. 収支報告ポイント

事業活動計算書

サービス活動収益は2,960,972千円に対して、経常増減差額は△76,159千円、経常増減差額率は△2.6%、法人全体で前年比は増減差額で△97,970千円と3.3%減少した。

5. 稼働報告ポイント

高齢者施設においては、前述にもある新型コロナウイルス感染症の影響による在宅サービスの稼働率低下が顕著であった。また、新町施設整備に伴い令和3年度サンメール尚和の事業廃止に向け、利用者の移動を開始し、サンメール尚和の事業を縮小していった。

詳細は、各施設の稼働ポイントを参照。

6. 施設整備

新町施設（柳橋保育園、(仮称)尚和・緑寿）整備計画については、4月下旬になって清瀬の代替施設の借受けが決定したことを受け、事業・資金計画や設計仕様の検討を、新町施設整備準備室委員会（35回開催）を中心に設計事務所やコンサルタントと共に急ピッチで行い、11月に「令和3年度老人福祉施設整備事業協議書」を東京都へ提出した。2月には第一次審査を無事通過し、令和3年5月の最終審査会を通過すれば、6月には整備認可が内示される予定である。

なお、7月になって西東京市から耐用年数未満の保育園の建替えについては補助金を支給しないこととしたと伝達され、柳橋保育園においても建設資金借入れの必要性が生じたこともあり、借入額を抑えるために事務センター棟の建設を取りやめ、既存の研修センター等を活用することとした。

一方、建替え手順と代替施設借受けスケジュールの兼ね合いから、サンメール尚和の解体工事を令和3年10月から行う予定になったため、サンメール尚和からの利用者・職員の異動も順次進めた。サンメール尚和の在宅事業は令和2年度末をもって終了し、特養・ショートステイも令和3年8月をもって終了する予定である。

また、施設整備事業協議・西東京市人にやさしいまちづくり条例等による住民説明会を以下のとおり開催した。不参加者へは資料を配布、別途説明するなど、丁寧に対応したところ、強い反対意見・大きな要望はなかった。

- ① 日時：令和2年9月27日（日）午後4時30分～午後5時30分 於：研修センター
参加者：4家族延べ6名
- ② 日時：令和3年2月17日（水）午後7時00分～午後7時40分 於：研修センター
参加者：2家族延べ2名

7. 財務分析

別紙財務分析表のとおり

8. 会計監査人監査（令和2年度実施状況）

令和2年9月23日（水）より期中監査が開始され、会計監査人と理事長・特定監事によるミーティングを実施し、令和2年度の監査方針などが確認された。今年度の拠点に対する期中監査は12月の柳橋保育園・サンメール尚和において実施された。

期中監査では、内部管理体制の確認や未収金管理の適正性、新型コロナウイルス感染症関連の補助金処理、職員の異動に伴う給与・賞与等の移管処理等を中心に確認された。

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、以下の日程で実施した。

令和2年9月23日（水）理事長・特定監事とのミーティング

令和2年9月23日（水）、24日（木）期中監査（法人本部）

令和2年12月21日（月）、22日（火）、23日（水）、24日（木）期中監査（柳橋保育園・サンメール尚和）

令和3年4月5日（月）理事長ミーティング

令和3年4月5日（月）、6日（火）期中監査（法人本部）

令和3年4月28日（水）、29日（木）、30日（金）期末監査（リモート）

令和3年5月28日（金）理事長・特定監事への監査報告（法人本部）※予定

9. ボランティア活動について

ボランティアは年間延べ 97人が活動された。

II. 目標及び具体的施策の成果（令和2年度の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。

②介護以外の生活支援ニーズへの対応スキルを高める。

当法人には高齢・障がい・疾病等により様々な困難を抱えた社会的弱者の方が多く利用されている。その中でも法令や制度に基づいたサービス利用だけでは、それらの課題解決が難しい方もおり、そのような制度の狭間で支援を必要とする方々に対して、当法人は地域の社会福祉法人と連携を図り、公益的活動も実施してきた。

また、生活困窮や精神疾患等、多問題ケースへの対応については専門家の意見を求め、関連機関との連携強化を図り、チームアプローチの中でお互いの研鑽を積んでいる。

（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 令和2年10月15日に法人合同防災訓練を実施した。

イ オンライン及び災害用伝言ダイヤルを活用した指示・報告訓練及び各施設の総合防災訓練を行った。

ウ 直下型地震に備えた非常備品の整備と確認。

令和2年度の法人合同防災訓練は、各施設においては、外出中の職員・利用者とは災害伝言ダイヤルの使用、各施設と法人災害対策本部でインターネット回線「Live On」を使用し、災害時の状況報告、指示の伝達方法を確認した。オンラインにより法人災害対策本部及び各施

設の状況が、音声と映像で把握することが可能となることから、「Live On」の有用性を確認することができたが、「Live On」の使用に慣れていない事により、音声や映像に不具合が生じたことが反省点に挙げられ、後日「Live On」使用方法の研修を実施した。

②事業継続計画（BCP）の策定。

2019年に発生した台風19号や各地で発生している大規模水害を教訓に各施設においても、それまで作成していた大震災だけでなく、水害への備えについても各施設の状況に応じたBCPを作成した。また、部門別プロジェクト委員会では大型台風の際の職員確保について共通の課題に基づくマニュアルを作成した。

（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継続、新たなサービスの検討。

イ 各施設が関係する社会福祉協議会と連携し地域公益活動を進める。

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

子ども会活動である「杉の子会」の活動支援、子育て支援、西東京市社会福祉法人連絡会のフードドライブへの協力と参加（令和3年1月15日）

b. しもほうや保育園

新型コロナウイルス感染症の流行により、限られた期間ではあったがホール開放も再開し、感染対策を取りながら8回開催。延べ61名の参加。地域の子育て家庭が孤立しないよう、地域事業に取り組んだ。一時保育でも、年間664名の利用があった。

西東京市社会福祉協議会と共働してフードドライブの活動を行った。

c. 緑寿園

西東京市社会福祉法人連絡会への参加（令和2年8月4日）、西東京市社会福祉法人連絡会フードドライブ参加（令和3年1月5日～15日）

d. サンメール尚和

西東京市社会福祉協議会主催のフードドライブの協力と参加

第1回：1月5日～1月14日

認知症高齢者とその家族支援のための事例研究会

8月21日・2月19日に実施予定も新型コロナウイルス感染症のため中止となる。

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（フードドライブ、福祉のしごと相談会、オンライン情報交換会）、「支え合い会議前野」（第2層協議体）の活動、「まへの未来塾」「絆」の活動※新型コロナウイルス感染症により中止、板橋区委員会委員の活動、在宅療養ネットワークの活動※新型コロナウイルス感染症により中止、職場体験等の受け入れ※新型コロナウイルス感染症により中止、介護者サロン・グリーンカフェ（認知症カフェ）※新型コロナウイルス感染症により中止

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、武蔵野市認知症連携部会への出席、武蔵野市福祉公社監事、武蔵野市民社会福祉協議会理事、武蔵野市シニア支え合いポイント制度推

進協議会委員、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

※以下委託を受けたが新型コロナウイルス感染症対策のため中止

認知症介護実践者研修講師、認知症介護ファシリテーター及び認知症介護指導者他施設研修の受け入れ、令和2年度武蔵野市地域包括ケア人材育成センター介護初任者研修講師、武蔵野市地域医療連携フォーラム講師

※詳細は各施設事業報告書による。

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。

イ 計画に基づいた備品等の整備。

法人内施設は全ての施設において経年劣化が進行している。西東京市新町地区は施設整備を予定しているため、最低限の維持管理を実施した。公設民営・指定管理・自主運営施設では、関係自治体と協議を行い計画的な修繕を実施した。

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。

イ (仮称)新町施設整備に伴う仮設等の検討を行う。

令和元年10月から新町施設整備準備室に移行してから、週1回程度の頻度で新町施設整備準備室委員会を開催した。基本計画策定を依頼したアール・アイ・エー設計事務所にも参加いただき、テーマによって全体会、分科会に分かれ検討を進めた。令和2年7月に柳橋保育園の施設整備に関し、施設の耐用年数が補助金対象の基準年数に達していない理由から補助金が一切出ないことが判明し、資金計画を再検討した。令和2年11月13日に特別養護老人ホーム関係の補助協議書を提出し、令和2年12月10日東京都のヒアリング、令和3年2月に第1回の審査会が終了した。予定では令和3年6月に内示をいただくこととなっている。

施設整備中の特別養護老人ホームの代替え施設の借受について、社会福祉施設建替え促進事業に関する基本協定を令和3年3月23日に東京都と締結した。

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。

柳橋保育園施設整備、(仮称)尚和・緑寿施設整備を進めているため、東京都財務局へ所有地取得について確認は実施していない。

(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。

ア 西東京市立しもほうや保育園の民設民営化対応を進める。

西東京市より10月12日付の通知で、しもほうや保育園運営事業者選定委員会での審査結果を踏まえて、民設民営後の運営事業者が至誠学園東京に決定した。市への審査書類・設置届出書類の提出。市による不動産鑑定。

公私連携型保育所の設置及び運営に関する協定の締結。

災害時における要配慮者を対象とした施設利用に関する協定に締結。

一時保育事業業務委託契約の締結。
定期借地権設定契約公正証書の締結。
建物売買契約の締結。

イ 板橋区立特別養護老人ホームみどりの苑民営化に向けた検討・協議

令和2年度は民営化の具体的な条件について、みどりの苑より収支シミュレーションや大規模改修のための調査等を実施し、板橋区と協議を継続した。法人内では「みどりの苑民営化特別委員会」を立ち上げ下田監事にもご参加いただき、民営化に向けた協議をしていただいた。委員会でまとめた意見を10月12日に開催された板橋区とのヒアリングで三上理事長にも出席いただき、板橋区へ伝えた。当初の予定では板橋区が令和3年1月に民営化に向けた公募条件を公表するとされていたが、1月6日に板橋区より「民営化の開始を令和4年度から令和5年度へ1年先送りとする」旨の連絡があった。今後は、板橋区が建物老朽化調査を行うとのこと。

②行政との協働事業の見直し。

ア 三市（西東京市・小金井市・武蔵野市）との協働事業

4月17日令和2年度第1回三市老人施設共同利用事業運営協議会が新型コロナウイルス感染症ため中止となり、5月に三市へ訪問し新町施設整備計画について説明を行う。

6月30日令和2年度第1回三市老人施設共同利用事業運営協議会開催し、下記の件を協議。

- ・サンメール尚和・緑寿園統合改築後の定員変更について
- ・改築についての利用者・家族・地域住民への説明について
- ・改築後の三市老人福祉施設共同利用と利用者居室の提案について
- ・サンメール尚和・緑寿園統合改築に伴う段階的利用者移動と共同利用事業について
- ・清瀬代替施設仮受期間中の利用定員・新規受け入れ方法について

イ 武蔵野市との協働事業

東京都・武蔵野市・吉祥寺ホームの三者にて「エレベーター更新工事の設計についての会議」が開催され、次年度、3台のエレベーターの更新工事を行うこととなった。

●行政との協議会・会議

- a. 西東京市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（新型コロナウイルス感染症ため中止）
- 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・令和元年度自主運営法人合同連絡会（令和2年度は開催せず）

●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）、一時保育事業、緊急一時保育の受託、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）
- b. 地域包括ケア推進三市合同研究事業（新型コロナウイルス感染症ため合同研修中止）（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（富士見地域包括支援センター）
- e. 武蔵野市受託事業：在宅介護・地域包括支援センター（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・吉祥寺ホーム）

(3) 時代のニーズに沿った対応を行うと共に法人理念に基づいた保育の実践を行う。

① 3歳未満児の保育の充実。

特定の大人との愛着関係を築き、一人ひとりの子どもの行動、友達とのやりとりや関わりを前向きに捉えて保育した。

② 変わりゆく時代の中で変わらない、心の豊かで健全な発達のための保育を行う。

主体的で対話的な保育を基本に、全職員で気持ちを合わせて保育した。

③ 『全体的な計画』の運用。

各保育園で運用し、保育プロジェクト委員会で次年度に繋がる『全体的な計画』を作成した。

④ 保育園職員の資質向上、キャリアパスを見据えた体系的な研修計画の実施。

新型コロナウイルス感染症の影響で、研修計画の実施が思うようにできなかった。

⑤ 保育プロジェクト委員会を活用し、至誠学舎東京の保育をつくる。

『全体的な計画』、指導計画の見直しを行った。次年度の計画案の作成に繋がった。

(4) 中期計画の見直しと第三次長期計画の策定と推進。

① 第七次中期計画の進行確認。

令和2年度は第七次中期計画実施期間最終年度のため、計画の総括を行った。計画の中で未実施もしくは実施途中の事項について、第八次中期計画への課題として継続していくものの整理を行った。

② 第三次長期計画【平成31(2019)年度～平成40(2028年度)】の進行確認。

令和2年度の法人及び各施設の事業計画へ長期計画の取組を反映させ実施した。

③ 第八次中期計画(令和3年度～令和5年度)の策定。

第七次中期計画の総括を行い、課題を整理した。第八次中期計画期間は公設民営施設の民営化や新町施設整備が本格化することから、「強みを活かし、弱み(課題)は全職員が共通認識のもと解決に向けて取り組む」を基本方針に掲げ、目標である「収益体質の強化(経営の安定化)」を目指す。そのための具体的な実施計画案を各施設より意見聴取し、それらを反映した計画案を作成した。

(5) 法人委員会、部門別プロジェクト委員会、課題別プロジェクト委員会の運用を進める。

① 法人委員会、部門別PJ委員会、課題別PJ委員会の設置、運営。

ア 法人委員会、部門別PJ、課題別PJを設置運営する。

イ 各委員から施設への報告と意見調整を確実に実施し法人全体の統制を進める。(金澤)

昨年度、事業運営担当者委員会及び経営委員会にて各プロジェクト委員会の報告を行い、施設での周知徹底を行った。また、プロジェクト委員会が出された課題やその提案事項を法人委員会へ上程し、法人全体の取組や統一化を進めた。

a. ホームページプロジェクト委員会

委員会としては開催せず、メール等での打合せ、更新作業を実施した。

採用活動解禁時のタイミングに合わせる等、スライダーの更新を行い、学生の方々が興味を持ってホームページを見てもらえるようにした。

b. 勤怠管理プロジェクト委員会

年11回開催した。

① 勤怠・給与担当者の突然の休業等、業務が滞る場合のリスクマネジメントについて話し合

い、現状の把握と課題解決を図った。また有事の際の管理者権限移譲に際して順位付けを決めた。

②コロナ禍での勤務変更、給与支給等に対応した。休業補償等の手順の話し合い、手順書作成をした。コロナ関連での慰労金を支給した。

③会計担当との給与データの連携を図るために書式の統一をはかった。給与内訳書の書式作成と給与支給時の決裁資料の統一をした。

c. 事務企画プロジェクト委員会

年10回開催した。

①新卒採用については就職サイト、法人ホームページ、学校訪問を中心に活動予定であったが、新型コロナウイルス感染症の流行により、合同説明会の中止やwebセミナー・見学への移行の乗り遅れから新卒採用は保育施設4名、高齢者施設1名となった。

一部の無料サイトを通じて養成校から令和4年度の求人票請求あり。

②業務及び課題の共有と標準化について取組みを行った。

ア 同一労働・同一賃金及び法人統一を目的として永年勤続表彰、職員健康診断、職員親睦会、自動車保険の法人一契約について検討を行った。

イ 災害対策として部門別プロジェクト委員長会と連携し、災害時（台風）の対応について、事業を継続するための人材確保や安全な通勤方法等について検討した。

ウ コロナ禍での情報交換として防災訓練の実施、消毒用アルコールの適切な貯蔵等について確認した。また、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業の申請を行った。

エ 経費削減を目的とした委託業務・保守業務、複合機等の契約状況を確認・検討した。

オ その他、職員への手当支給に関する情報交換を行い、法人内施設間の同一支給につなげた。

d. 生活サービスプロジェクト委員会

年5回開催した。

①作業：PJとして共通様式の作成はなかった。

②情報交換：台風発生時の事例報告と台風対策、感染症対策状況と陽性者発生時の事例報告、感染症発生時のBCP、非常時対策（非常時持ち出し品）

e. 在宅サービスプロジェクト委員会

年6回開催

①災害時の対応について

②新型コロナウイルス予防対策について

③新型コロナウイルス禍のグループ活動について

④令和3年度の介護保険の改定について、情報共有と加算取得要件の確認

f. 食事サービスプロジェクト委員会

今年度は、年5回実施した。

各施設の食事提供の方法、治療食、代替え食の考え方、台風時や感染症発症時の食事提供の方法について検討を行なった。

g. 地域サービスプロジェクト委員会

年6回開催した。

①コロナ禍における業務継続の工夫について情報交換と共有を行った。

②大規模災害（大型台風）の際の事業実施・中止の判断基準についての情報交換と共有を行った。

③感染症・災害発生におけるBCPの作成について課題とし、次年度の作成に向けて確認を

した。

h. 保育サービスプロジェクト委員会

保育所保育指針をもとに作成した「全体的な計画」に基づき、柳橋、しもほうや、柳橋わかくさの三園での保育内容、方法の統一に向けて検討を重ねた。年度末には令和3年度からの年間計画、二週案、日誌等の書類を三園で統一した。

採用については、新型コロナウイルス感染症感染対策による学校休校等の影響もあり学校訪問は行わず、電話等で実習生を受け入れた養成校への声掛けを続けた。年末頃まで学生の募集はなかったが、年が明けたころに応募があり、予定人数を採用することが出来た。

I C T化については施設ごとに進め、進捗状況の報告を行った。

3. 自立した経営活動を行う。

(1) 研修センターにおいて新規事業を検討する。

昨年度からの継続した取り組みとして、地域福祉の担い手としての、西東京市のボランティア（活動）に関する情報を収集し課題を整理した。活動意思があっても、その適切な機会が得られない（潜在している）ボランティアへの活動支援策については、地域の組織・団体、研究・教育機関と連携しながら行う地域事業の検討を行った。地域連携事業としての先駆的な課題については、事業活動助成・研究助成を行う民間ファンドの活用も検討した。

(2) 至誠学舎東京の歴史を理解し法人の強みを法人内外へ発信する。

今年度は、新型コロナウイルス感染症によりシンポジウム等の活動が全て中止となった。今後も新町施設整備等の際の法人コンセプトを明確にし、至誠学舎東京の歴史に裏打ちされた強みをホームページやSNS等、新型コロナウイルス感染症による新しい生活様式の則った形で発信していけるよう次年度も継続していく。

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財務管理及び適切な財務会計処理の統一を行うため、会計経理委員会を2カ月に1回定期開催し委員会での指導や意見を施設へ周知することを徹底する。

ア 毎月会計経理委員会を開催し、顧問会計事務所の各施設での往査の状況の確認を行っている。拠点ごと及び法人共通の課題の把握をしている。

イ 経理プロジェクトを財務管理及び適切な財務会計処理の統一のため2か月に1回定期開催し、会計経理委員会での報告事項の共有化と課題解決に向けた取り組みをしている。

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。

毎年度予算作成時に各拠点で法人統一のルールに従い目標額を設定している。

③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設定する。

ア 施設整備資金確保のため目標額の設定はサービス活動収益の2%と経常増減差額としている。

イ 各拠点で室別・サービス別数値計画・実績管理表を作成し、月次で目標の達成状況の確認を行っている。

④四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。

ア 財務会計システムと連動した経営分析ソフトを活用し、四半期ごとに経営分析を行い、

目標達成度の確認をしている。拠点横並びの指標では拠点間での比較が出来るようにしている。さらに長期的な比較をするために5年間の比較表を新たに作成するなど経営判断に役立つ分析表の作成に努めている。

イ 拠点内ではサービス区分ごとの財務分析内訳表を作成し、サービス区分ごとの経営状況の分析をしている。

(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。

尚和保健福祉基盤整備、緑寿保健福祉基盤整備の拠点会計については、令和2年10月に緑寿園拠点へ統合した。法人全体の積立金については、施設によって減少傾向が継続しているので、毎月事業運営担当者委員会にて室別・サービス別数値計画・実績管理表を用いて計画と実績を管理している。法人資金の集中管理については継続検討していく予定である。

5. 法令遵守の徹底。

(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 理事、監事、会計監査人の選任。

令和2年8月1日付にて阿亜紀良理事長の退任に伴い、令和2年8月1日 第107回評議員会にて金澤香理事及び北川和秀理事(補欠)が選任された。その後、同日の第132回理事会において互選にて三上義樹新理事長及び金澤香新常務理事が選任された。

会計監査人については、第130回理事会にて決議の省略により令和2年度も明神監査法人と契約を締結することについて承認された。

イ 会計監査人監査による会計監査の実施。

ウ 会計監査法人からの指摘事項の対応を各施設が確実に実施できる体制を構築する。

会計監査への対応については、統括会計責任者及び経理プロジェクト委員会委員長が窓口となり、各拠点へ必要な指示及び情報共有を行いながら進めた。また、期中監査での監査内容及び講評(口頭指導等)を法人本部へ報告し、それらの資料を共有化することで適正な会計処理の実施に努めた。

②法人本部組織の業務遂行について検討する。

ア 柳橋保育園、緑寿園、サンメール尚和、3施設を統合した事務センターを開設する。

新町施設整備事業の一環として(仮称)事務センターを開設する予定である。そのため、(仮称)事務センターでの業務集約に向け、令和2年度は事務処理の一部を法人統一するため、関連するプロジェクト委員会で検討し様式や手順の統一を行った。

(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。

社会福祉法の改正に沿って、法人の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)とし、それぞれの役割を明確にした。

運営組織体制としては、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、職員が各委員会等と連携を図りながら運営を推進した。

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。

ア 年1回業務管理体制等の監理要領に基づき監理を行う。

施設監理の実施

柳橋保育園	令和2年11月4日（水）	13:30～15:00
しもほうや保育園	令和2年12月23日（水）	14:00～16:00
緑寿園	令和2年11月10日（火）	10:30～12:00
サンメール尚和	令和2年11月27日（金）	10:00～12:00
みどりの苑	令和2年11月12日（木）	10:00～12:00
吉祥寺ホーム	令和2年11月17日（火）	10:00～11:30

金澤常務理事が初めての施設監理のため、今年度は各施設の経営委員会に参加し、現状での課題やその解決に向けた取り組み等について確認した。

イ 内部通報体制構築を検討する。

今年度も具体的な検討には至らず、継続課題とした。

③法人提出書類様式等の統一化を推進する。

ア 法人本部通知を活用し事務処理プロセスのルール化を推進する。

法人統一を進める中で施設間での解釈や処理の齟齬が明らかになった。これらに関連する委員会及びプロジェクト委員会で協議し、法人委員会へ上程し決定された事項を本部通知として発出し周知徹底を図った。

④法人及び事業関係規程の整備を推進する。

ア 法改正に合わせた規程類の改正、制定を行う。

改正された法令に準拠した規程の改正を実施した。また、令和2年度に改正された同一労働同一賃金への対応として各施設で規定していたルールを法人で集約・統一した規程に一本化するなどの整備も行った。改正規程等については、法人本部事業報告による。

⑤管理職の悩み、相談に関する相談制度の創設。

ア 施設長から理事長・常務理事へ月2回業務報告を定例化し理事長・常務理事による業務実態の把握と管理職と経営層とのコミュニケーションの活性化を図る。

各施設からの業務報告については適宜されており、常務理事・理事長については事業全体の把握は概ね可能な状況となっている。そのため、引き続き理事長・常務理事と経営層とのコミュニケーションを図りながら、管理監督職の育成も兼ねた相談体制を継続する。そのため、業務報告の定例化は当面、見送る。

イ 事業運営担当者委員会において各施設の事業状況報告を定例化する。

昨年度より事業運営担当者委員会にて「施設運営状況報告」に沿って各施設からの報告を定例化した。報告を重ねていく中で報告様式の一部改正なども行い、各施設の経営状況や課題の把握がより一層進められる仕組みを進めた。

(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 施設内における新たな内部けん制制度を検討。

購買管理については法人統一の内部けん制体制を構築し運用を始めた。今後は給与支給や介護報酬請求管理等についても法人統一での内部けん制体制を構築するための検討を進めていく。

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 前年度改正した運営状況点検書の確実な実施。

毎月、運営状況点検書を法人へ提出するため、各施設においてチェックの根拠となる資料やデータを作成し、法令違反がないかの確認を実施している。

(4) 法務対応の充実。

①法人内の法務対応情報の共有化の推進。

ア 顧問弁護士、顧問社会保険労務士を積極的に活用し、改正される諸制度への適切な対応を行う。

課題が発生した際や規程等の法的な確認等、電話やメールにて適宜、顧問弁護士及び顧問社会保険労務士へ相談し助言を受け対応している。

イ 利用料等の滞納者への対応を検討する。

今年度は長期及び高額な利用料滞納の事例が発生しなかったため、具体的な相談は行っていない。次年度は経理規程改正に伴い、未収金管理規程を制定し、利用料等の滞納（未収）を防止及び早期解決に向けた仕組みを作成する予定である。

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。

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。

ウ 介護支援専門員資格失効者への再研修参加の促進。

令和元年度に「介護福祉士受験のための実務者研修受講及び介護支援専門員研修に関する要綱」を制定し、資格取得支援を積極的に実施した。

②研修センターを中心に管理職、専門職の研修を充実させる。

ア 労務管理研修を管理職研修の必須研修とする。

イ 管理職に登用するための研修体系を構築する。

昨年からの継続した取り組みとして、管理職研修の体系的デザインを検討し、次の8つの研修を中心とする管理職研修モデル（案）を作成した。①「コーチング」、②「部下育成」、③「リーダーシップ」、④「メンタルヘルス」、⑤「人事評価」、⑥「ロジカルシンキング」、⑦「コンプライアンス」、⑧「労務管理」。

また、管理職研修の前段階に位置づけられる中堅職員研修の体系についても検討し、チームビルディング研修、財務研修、タイムマネジメント研修、OJT研修等の8つの研修からなる中堅職員研修モデル（案）を作成した。さらにまた、管理職研修の次のステップとしての経営者研修の体系についても検討を始めた。

③健康な人格形成のための食事の伝統を継承する。

ア 食事を通じた人づくりの伝統を伝える研修を実施する。

新型コロナウイルス感染症のため、研修会形式をとらず、法人食事プロジェクト委員会で「食事の在り方」について打ち合わせを行なっている。

今年度は各施設の現在の食事提供の方法に至った経緯を把握し、良い点または課題等について検討を行なっている。

(2) 人材の確保。

①新卒者採用。

ア 新卒者の採用試験の実施。

保育施設において年3回、高齢施設においては年1回実施した。新卒採用者は保育施設で4名、高齢施設で1名であった。

イ 法人セミナーの実施、外部セミナーへの参加。

新型コロナウイルス感染症流行のため、イベントの中止やオンライン化に移行した。

- a. 令和3年3月「医療・福祉のための合同説明会」中止
- b. 令和3年3月 福祉の仕事就職フォーラム（参加落選）
- c. 令和3年10月～12月 法人セミナーの開催、参加者なし

ウ 都外学生の採用に関するルール作り。

実施していない。

エ 異動希望・退職者に関する情報の収集と活用。

法人内での異動希望・退職者に関する情報収集と活用については、サンメール尚和の事業廃止に伴い実施した。

オ 就職サイト（マイナビ）変更後の成果を確認する。

就職サイト・リクナビからマイナビに変更したがコロナ禍でのオンライン化に対応できなかった。プレエントリー者が36名いたため、令和2年10月以降、一部の施設で施設見学を受け入れる体制を整えて週1回のセミナー開催を計画したが、成果はあげられなかった

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。

取組みを実施している施設に関しては採用につながっている。

イ 育児及び介護のために退職した方への声掛け。

直接声をかけている施設では採用につながっているが、年賀状を送付している施設においては採用実績がなかった。

ウ 福祉人材センターの活用。

求人票のみ掲載している。

エ 職場の良さが理解しやすいホームページの構築及びSNSの活用を検討する。

一部施設ではブログを積極的に掲載しトップページの最新情報を拡大している。また、インスタグラムを開設してPR活動を行っている。

③外国人労働者確保に関する研究調査。

ア 外国人採用に関する研究調査を行う。

今年度は新型コロナウイルス感染症により外国人の入国が制限されたこともあり、外国人採用に関する取り組みは実施しなかった。

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、柳橋わかくさ（事業所内保育所）の従業員枠分の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。

年間の雇用率は 2.08% とわずかに目標に届かなかったが、年間の雇用延べ人数は必要数を達成することができた。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、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成果が実った。

イ 各施設において障がい者雇用に関する研修を実施する。

今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、研修全般を控えたので取り組むことができなかった。施設毎の雇用状況の平準化を進め、雇用率の向上を図るために、今後、事例やノウハウの共有等に取り組んでいく。

(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及び特定処遇改善加算、東京都と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。介護職員等特定処遇改善加算により、高齢者施設では介護職員以外の職種にも手当を支給できるようになったが、養護老人ホーム等対象外の事業もあるため、一部法人負担や賞与も活用し、全職員を対象とした処遇改善施策を継続した。なお、介護職員の処遇改善については、前年度から月毎の手当として支給する方式としているが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で各施設の稼働率が下がり加算額が減ったため、法人負担が多くなった。

②社会福祉充実計画に基づく処遇改善の実施。

上記①のうち、従来の処遇改善の対象となっていない職員への一時金の支給を、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 研修センターが中心となり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。

例年行われている「新入職員研修」及び「新入職員フォローアップ研修」においては、「マナー研修」を基礎にして、「電話応対」、「クレーム対応」、「ホスピタリティ」、「報・連・相研修」の内容を含んだ研修を行っている。

育成研修モデルとしてさらに充実させるために、「PDCA研修」、「ビジネス文書・Eメール研修」、「コンプライアンス」、「アサーション研修」等を含めたプログラムとして検討した。

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。(別途)

法人研修年間計画において、当初「33」の研修が企画されたが、新型コロナウイルス感染症対策のため、大幅に変更することとなった。研修センターでの受講者を最小限とし、web会議システムを繋いで実施した。主な研修はビデオ録画をした上で編集し、DVDを各施設に配布することを基本として研修活動を行った。講師の中には、自作した動画をDVD等の媒体で提供してくださった方、YOUTUBE動画で配信してくださった方がいた。

研修センターで講師による研修を実施したものが「14」、そのなかでweb会議システムを繋いだものが「10」。研修センターでの講義を実施せずに、DVDの配付のみによる研修が「3」、YOUTUBE配信のみが「2」。年間を通しての実施研修数は「19」となり、当初計画し

た「33」のは約3分の2となった。

年間を通しての、研修センターでの受講者総数は「70」、web システムを使った受講者が「78」となった。

3月の新入職員研修は3日間の日程で開催された。新卒者が5名、中途採用者が3名。

イ 三市合同研修会（地域包括ケア推進三市合同研究事業）

新型コロナウイルス感染対策のため、開催を中止した。

⑤法人研修に参加しやすい環境を整えるためWEBを活用した研修を行う。

ア WEB 会議システム「Live On」を導入し遠隔施設の研修効率化を進める。

新型コロナウイルス感染対策のため、法人研修の年間計画は大幅に変更された。研修センターでの集合研修の開催は、少人数の参加者に制限して行われたが、web 会議システムを繋いでの研修スタイルが大きな役割を果たした。

年間を通して、web 会議システムを繋いだ研修は「10」であったが、研修センターでの受講者「70」に対して、web 会議システムによる受講者は「78」となり、ほぼすべての研修において、講師のいる研修センターでの受講者数を上回った。

法人研修はweb 会議システムに大きく依存することとなったが、感染症対策の結果であり、研修動画の収録、DVD 配布を前提とした研修の結果でもあった。

この年間を通しての状況を踏まえて、web システムを使った研修の有効性を再確認し、さらに活用効率を向上させることをねらいとし、web 上での動画配信による研修システムを検討することとなった。

⑥給与システムの改定に関する検討を行う。

ア 現行の職務等級についての見直し

イ 人事制度運用の統一運用を検証する。

今年度は具体的な検討は実施できなかったため、第八次中期計画に盛り込み、時間をかけて検討していく。

⑦人事の一元管理について検討を行う。

今年度は具体的な検討ができなかった。新町施設整備に伴う職員の法人内異動が進む中で、人事情報の一元化は喫緊の課題であり、次年度以降、(仮称) 事務センターの取組と併せて検討していく。

⑧正職員については定期的な施設内、施設間の人事異動を行う。

新町施設整備に伴う職員の法人内異動が進められた。しかし、定期的な人事異動の考え方や仕組みについては未整備であり、今後の継続課題とする。

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組みを行った。今年度の目標は、「災害の発生件数を、前年比50%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、災害の発生は無休災害が26件(前年比+12件)、休業災害が3件(前年比△3件)の合計29件となった。また、年間休業日数も212日(前年比+73日)となり、休業災害の発生件数が目標を達成した以外は前年度を大きく上回ってしまった。分析の結果、転倒による事故が多く、休業日数も長いこと、次年度は転倒事故防止に力点を置くこととした。

なお、柳橋保育園の職員数が50人を超えたため、産業医の設置やストレスチェックを実施した。衛生管理者については、他施設と兼務する職員ではないとの労基署の指導のため、柳橋保育園職員を衛生管理者試験に合格させるべく受検準備中である。

ア 面接を実施し、職員のストレスを緩和する

ストレスチェックについては、柳橋保育園が新たに加わったため、対象者が370名（前年比+39名）と増えたが、受検者363名（前年比+40名）・受検率98.1%（前年比+0.5%）、高ストレス者50名（前年比△15名）・出現率13.8%（前年比△6.3%）、そのうち面談希望者は1名であった。職員のストレス軽減に向け、管理者向け・職員向け研修の実施等に取り組むとともに、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引き続き取り組んでいく。

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。

ウ 職員の変化（高年齢化、未経験者等）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、業務内容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ず、リスク要因の高い層の労災が発生した。次年度は、発生すると骨折や休業につながりやすい転倒事故に焦点をあて、法人全体での取り組みを強化していくこととした。

②利用者の安全確保と介護・保育負担を軽減する機器導入の検討。

ア 介護負担を軽減する最新のセンサー機器等の導入。

今年度は新型コロナウイルス感染症による事業強化支援補助金等を活用し、一部の施設で職員の負担軽減のためのマッスルスーツや福祉用具等を導入した。

イ コドモンの導入。

コドモンの導入により、専用アプリより保護者からの欠席・遅刻等の連絡や、園からの緊急連絡を円滑に行うことができた。次年度は、登降園管理等も開始する。

パソコンを増やし、事務作業が効率よく進められるようになった。

(2) ワークライフバランスの推進。

①平成30年度に改正した勤怠管理の運用状況の確認と修正を行う。

ア 法令に基づき適正な処理を行う。

イ 職員の事務負担の軽減を進める。

ウ 有給休暇付与制度の確実な実施を進める。

エ 同一労働同一賃金への対応を進める。

勤怠管理の運用については軌道に乗っている。今後は勤怠管理の集約化を目指し、現状での処理の違いや効率的でかつ正確な処理方法とそのチェック体制を構築するための検討を今年度スタートさせた。

また、法改正により有給休暇付与についてはシステムから管理表を作成し、毎月確認を行い、半期で付与数の少ない職員へ働きかけを行うよう取り組んでいる。また、同一労働同一賃金への対応については事務企画プロジェクト委員会が中心となり、職員の福利厚生等について法人統一も含めた仕組みの見直しを行った。

②多様な働き方の検討。

ア 短時間正職員制度等、多様な働き方について情報収集を行う。

具体的な情報収集は実施できなかった。第八次中期計画に盛り込み、継続課題として次年度以降も取り組んでいく。

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。

下記⑤同様。

④子育て及び介護離職防止策の検討。

ア 研修センターにおいて子育て及び介護離職に関する調査を実施する。

昨年まで、「子育て、介護等による離職者調査」の準備を行ってきたが、新型コロナウイルス感染状況をうかがうことを主としたため、また新町施設整備にともなう施設間の職員異動の状況をみるため、調査の準備を一時、中断している。

⑤人員計画の策定と履行。

ア 法人統一の人員計画表を用いて人員計画を策定、実績管理を行う。

毎月の「施設運営状況報告」と「室別・サービス別数値計画・実績管理表」に基づき、各施設の状況を法人全体で情報共有し、人員体制の不均衡やサービス稼働・収支とのバランス等を確認した。

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) 活動に関する学習を実施する。

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。

令和2年度については、新型コロナウイルス感染症対応により、QC活動の学びは進まなかった。

(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。

新型コロナウイルス感染症対応により実施することはできなかった。

(3) 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 令和3年2月12日実施
- しもほうや保育園 令和3年2月19日実施
- 緑寿園 令和2年11月18日実施
- サンメール尚和 令和2年12月4日実施
- みどりの苑 令和2年12月3日実施
- 吉祥寺ホーム 令和2年7月、令和3年2月実施

②福祉サービス第三者評価の受審 (各施設)

●柳橋保育園

ア 実施日 (報告書の作成日): 令和3年1月5日

イ 評価実施事業者: 株式会社福祉規格総合研究所

ウ 実施サービス: 認可保育所

●しもほうや保育園

ア 実施日（報告書の作成日）：令和3年2月8日

イ 評価実施事業者：有限会社エテルノ

ウ 実施サービス：認可保育所

●緑寿園

ア 実施日（報告書の作成日）：令和2年2月10日

イ 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

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設・通所介護事業・認知症対応型通所介護

●サンメール尚和

ア 実施日（報告書の作成日）：令和3年2月12日

イ 評価実施事業者：日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設、通所介護事業、居宅介護支援事業所

●みどりの苑

ア 実施日（報告書の作成日）：令和3年2月3日

イ 評価実施事業者：株式会社 ケアシステムズ

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設

●吉祥寺ホーム

ア 実施日（報告書の作成日）：令和3年3月1日

イ 評価実施事業者：一般社団法人 Riccolab.（リッコラボ）

ウ 実施サービス：養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、通所介護、訪問介護

③介護サービス情報公表（介護保険事業所）

●緑寿園

ア 実施日（公表日）：令和2年10月30日

イ 実施先：公益財団法人東京都福祉保健財団

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護事業、
認知症対応型通所介護事業、訪問介護事業、居宅介護支援事業

●サンメール尚和

ア 実施日（公表日）：令和2年10月30日

イ 実施先：公益財団法人東京都福祉保健財団

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護事業、
認知症対応型通所介護事業、居宅介護支援事業

●みどりの苑

ア 実施日（公表日）：令和2年10月30日

イ 実施先：公益財団法人東京都福祉保健財団

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護事業、
認知症対応型通所介護事業、居宅介護支援事業

●吉祥寺ホーム

ア 実施日（公表日）：令和2年10月30日

イ 実施先：公益財団法人東京都福祉保健財団

ウ 実施サービス：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護事業、
訪問介護事業、居宅介護支援事業

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。

毎月の試算表及び光熱水費使用量の経過グラフ等を活用し、施設ごとに定めた目標達成に向けた実績管理を行った。

②国の環境基準に沿った環境車両購入を進める。

緑寿園において導入し、運用している。

III. 至誠学舎福祉振興会

1. 創設者墓参。

新型コロナウイルス感染症が蔓延していたため4月4日の予定を秋に延期したが、感染の状況が改善しなかったため、至誠学舎立川と相談し、今年度の開催を見送ることとした。

2. 情報交換会。

年2回程度実施。(上期、下期)

新型コロナウイルス感染症が蔓延していたため、上期の情報交換会は中止とし、下期のみ以下のとおり実施した。

日時：令和2年11月25日(水) 午前10時00分～午後1時00分

会場：至誠学舎東京 研修センター2階

議題：1. 上期の経営状況・施設整備の進捗状況について

2. 新執行部体制(来年度の予定含む)、人事について

3. 新型コロナウイルス感染症の発生状況と対策について

IV. 法人内の研修全体状況

1. 別表2研修実施状況のとおり

(1) 施設内部研修は188回を開催し、参加職員は5,642名

(2) 施設外研修は110回を開催し、参加職員は153名

(3) 法人研修は20回を開催し、参加職員は78名

V. 資格取得状況

(1) 介護福祉士：3名

(2) 介護支援専門員：2名

VI. 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。

VII. 介護保険指定更新

なし

VIII. 顕彰について（敬称略）

1. 法人顕彰

（1）法人15年表彰 3名

2. 外部顕彰

（1）施設 2件

（2）職員 23名

（3）ボランティア 10名

3. 施設顕彰

（1）職員

勤続45年表彰 1名

勤続35年表彰 2名

勤続30年表彰 14名

勤続25年表彰 11名

勤続20年表彰 4名

勤続15年表彰 19名

勤続10年表彰 24名

勤続5年表彰 26名

（2）ボランティア

永年活動35年表彰 2名・2団体

永年活動25年表彰 10名・1団体

永年活動20年表彰 6名

永年活動15年表彰 5名・1団体

永年活動10年表彰 17名

永年活動5年表彰 17名

IX. 特記事項

1. 指導検査

法人本部事業報告参照

2. 実習生

令和2年度は新型コロナウイルス感染症防止のため、実習生の受け入れを制限した。特に高齢者施設では令和2年度中の受け入れを全面的に中止とした。保育園では実習生の健康管理を徹底し、学校と連携を取りながら年度途中より受け入れを再開した。

以上