

社会福祉法人悠遊 2021年度法人事業活動・運営方針

はじめに

- ・私たち社会福祉法人悠遊は1993年3月の設立以来、利用者、家族、職員、ボランティア、さらに地域に関わる全ての人が住み慣れたまち・地域で安心して住み続けられる地域社会づくりをめざしてきました。引き続き、社会福祉法人として社会の負託に応え、地域包括ケアシステムの実現をめざし、持続可能な地域福祉の事業・運営を進めます。
- ・新型コロナウイルスとの共存という新たな社会に適応した事業・運営をめざし、研修・企画におけるオンラインの活用を検討します。

I. 法人がめざすもの

1. 法人の理念

- ・私たちは、一人ひとりが人間としての尊厳を保ち、その人が自分らしく暮らすことができるよう支えていきます。
(1)「尊厳・自立支援」　その人の思いを大切にします。
・その人のライフスタイルを尊重し、一人ひとりの有する能力に応じて、安心して、自分らしく、日々生き活きと暮らせるように、支援します。
(2)「地域」　地域とともに築く福祉を目指します。
・地域をささえ、地域の身近な存在で有り続けるために、市民、行政、関連団体等との連携を進めます。
(3)「サービスの質の確保」　サービスの質の向上を目指します。
・私たちのサービスを希望されるすべての方の要望に応えられるように、そして一人ひとりを支えられるように、「サービスの質の向上」を積極的に進めていきます。そのため職員の資質の向上はもとより、いつでも地域へ私たちのサービス情報を公開し、広く意見を求め改善につなげます。

2. 法人のミッション（使命）と行動指針

- ・社会福祉法人悠遊の事業・運営の担い手である私たち職員は、法人の理念を実現するために、以下のミッション（使命）と行動指針を確認し、業務を遂行します。
<ミッション（使命）>
　　私たちは社会福祉法人悠遊に関わる全ての人が尊厳を持って生活することを支援します。
<行動指針>
　　私たちは全ての人に敬意と感謝の気持ちを持って業務を遂行します。
・悠遊で働く全ての職員が、社会から託された仕事であることの自負を持つと共に、他者の人権や人生に直接関与することへの自覚と高度な職業倫理を持って仕事に取り組みます。
・また、事業を安定的に継続するためにも職場環境づくりが重要です。パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメントなど、共に働く仲間の人格を棄損する行為は許しません。また、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

をつくります。

3. 法人の目的

- ・社会福祉法人悠遊の定款に基づき、利用者の意向を尊重して、多様な福祉サービスを総合的に提供されるよう創意工夫を図ります。利用者が個人の尊厳を保持しつつ、住み慣れた地域において自立した生活を営むことができるよう支援することを目的として、西東京市、世田谷区、中野区において次の社会福祉事業を行い、地域包括ケアシステムの推進を図ります。

(1) 第二種社会福祉事業

- ①老人デイサービスセンターの経営：デイサービスいすみ、デイサービス悠花
- ②老人居宅介護等事業の経営：訪問サービスいすみ、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
- ③認知症対応型老人共同生活援助事業の経営：グループホームいすみ、グループホームちとせ、グループホームえごた
- ④障害福祉サービス事業の経営：訪問サービスいすみ、訪問サービスえごた
- ⑤小規模多機能居宅介護事業の経営：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

(2) 社会福祉法第26条の規程に基づく公益を目的とする事業

- ①居宅介護支援事業：支援サービスいすみ、支援サービスちとせ
- ②地域包括支援センターの経営：泉町地域包括支援センター（受託事業）

(3) 社会福祉法第26条の規定に基づく収益を目的とする事業

- ①不動産賃貸業
- ②駐車場業

II. 2021年度事業活動・運営方針

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
 - ・第3次長期計画（2020～2024年度）の2年目として、中野拠点をはじめとした事業基盤を固めることを最優先課題とします。
 - ・法人としての財務構造の強化を図り、各事業所の予算計画の達成をめざします。2021年度は、法人合計で収入7億6,154万円、支出を7億7,651万円。当期資金収支差額▲1,497万円（事業活動資金収支差額3,483万円）となります。当期末資金支払残高は1億1,897万円を見込みます。
 - ・事業の安定的な継続に向けて、各種加算の積極的な算定を進めます。
 - ・令和3年度介護報酬改定で、自立支援・重度化防止の取組みとして、科学的に裏付けられた質の高いサービス提供が求められることに対応した体制づくりを進めます。

- ・生活クラブ生協の食材を活用した食の提供を大きな強みとして発信します。2つのデイサービス、3つのグループホーム、2つの小規模多機能ホームなど施設での食事提供、小規模多機能ホームの訪問時の食事提供を活かし、「悠遊=食事がおいしい」という評判を確立し、さらなる利用拡大につなげます。
- ・3つの拠点における14事業所では、管理者会議において、それぞれの事業計画に基づく、利用、職場運営、施設・環境整備などの状況について、PDCAサイクル(Plan-Do-Check-Action)での進行管理と評価・対策検討を進めます。
- ・各事業所の利用計画、数値計画を次の通りとします。

単位 千円

	法人合計	生活クラブ・ケアセンター世田谷	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
収入合計	761,542	204,822	101,607	84,292	18,923
人件費支出	603,569	158,151	73,000	69,550	15,601
事務費+事業費支出	119,299	35,359	18,767	15,012	1,580
その他の支出	53,641	15,087	9,155	5,156	776
支出合計	776,509	208,597	100,922	89,718	17,957
事業活動資金収支差額	34,833	10,006	8,850	▲ 579	1,734
当期資金収支差額合計①	▲ 14,967	▲ 3,775	685	▲ 5,426	966
前期末支払資金残高②	133,935	19,440	37,050	▲ 10,933	▲ 6,677
当期末支払資金残高①+②	118,969	15,666	37,735	▲ 16,359	▲ 5,711

単位 千円

	西東京事業所	法人本部	デイサービスい すみ	訪問サービスい すみ	支援サービスい すみ	グループホーム いすみ	泉町地域包括 支援センター	デイサービス悠 花	収益事業(西 東京)
収入合計	363,011	1,118	93,210	57,012	33,542	101,107	38,143	37,546	1,333
人件費支出	288,158	24,910	62,950	40,570	25,768	75,460	31,870	25,950	680
事務費+事業費支出	59,433	6,320	16,025	2,570	3,730	19,715	5,155	5,465	453
その他の支出	26,143	2,873	8,254	1,223	1,358	9,403	940	1,893	200,000
支出合計	373,734	34,103	87,229	44,363	30,856	104,578	37,965	33,308	1,333
事業活動資金収支差額	14,649	▲ 30,164	13,942	13,845	4,023	5,612	1,118	6,073	200
当期資金収支差額合計①	▲ 10,723	▲ 32,985	5,982	12,649	2,686	▲ 3,471	178	4,238	
前期末支払資金残高②	193,422	131,560	19,737	30,468	5,939	25,925	2,561	7,085	▲ 29,853
当期末支払資金残高①+②	182,699	98,575	25,718	43,117	8,626	22,455	2,739	11,323	▲ 29,853

単位 千円

	安心ケアセンター 悠遊えごた えごた	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	訪問サービスえ えごた	夜間ホームケア えごた
収入合計	193,709	93,393	54,767	38,309	3,433	3,807
人件費支出	157,260	66,850	59,700	30,710	0	0
事務費+事業費支出	24,507	15,104	6,660	2,490	220	33
その他の支出	12,412	8,059	3,607	715	10	20
支出合計	194,179	90,013	69,967	33,915	230	53
事業活動資金収支差額	10,178	10,197	▲ 12,075	5,070	3,212	3,774
当期資金収支差額合計①	▲ 469	3,380	▲ 15,200	4,394	3,203	3,754
前期末支払資金残高②	▲ 78,927	11,349	▲ 65,414	▲ 24,217	▲ 645	0
当期末支払資金残高①+②	▲ 79,396	14,729	▲ 80,614	▲ 19,823	2,558	3,754

②経費管理

- ・事業計画の達成と経費管理は事業経営の両輪となります。特に、現状で経費の約78%を占める人件費のコントロールが重要です。業務管理を徹底し、残業内容の精査と点検・改善を行います。また、各事業所・本部において、備品管理の徹底、水道光熱費の節減をすべての職員が意識的に取り組むと共に、既存の業務の振り返りを行い、業務効率向上と残業削減に向けた業務改善を討

議・実行します。

③ICT 環境の整備

- ・ICT 活用を積極的に推進し、業務効率化の推進と共に利用者へのケア充実を図ります。具体的には、介護報酬算定・請求ソフトとして活用している「ほのぼの」のフル活用（記録のデジタル化、情報管理・共有、シフト表、送迎計画など）、補助金・助成金を活用した見守り機器やインカムの導入により安全体制の確保や職員の負担軽減を図ります。また、会議はオンラインでの開催を基本とし、情報機器の整備を進めます。
- ・ICT 機器の導入においては、職員が使いこなせるようにするための情報提供・教育を合わせて実施します。

④広報力・拡散力の強化

- ・ホームページについては、新卒・中途採用につなげるために、情報鮮度、必要な掲載情報の有無の視点で掲載情報の総点検を行い更新します。デザイン性を重視した全面改修について 2022 年度の取組み課題とします。
- ・各事業所においても、「お知らせ」に掲載する記事の更新頻度をさらに高めて、常に新鮮な情報を発信し、訴求力を高めます。
- ・就業検討者に対しては、新卒、中途採用など採用条件情報の充実と共に、悠遊での就業以降のイメージを把握できるように職員教育のしくみや労働環境についても、職員の生の声と共に発信できるように準備します。
- ・利用検討者に対しては、悠遊の強みとしての「生活クラブ 10 の基本ケア」の考え方と実践、生活クラブ生協の食材を使った食事の提供を柱とした情報発信を積極的に進めます。
- ・法人としての SNS (Facebook, Instagram, Twitter など) 開設による多角的な情報発信のしくみも検討します。

⑤月次決算による経営状況の点検

- ・月次決算書を作成し、管理者会議にて四半期毎に点検を行います。収益性、生産性、安全性の各分析を行い、経営の現状を把握し、今後の設備投資等の展望を明らかにします。

（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

- ・利用者の尊厳を大切にし、自立支援を目指す「生活クラブ 10 の基本ケア」を有しているというボテンシャルを、職員研修と実地での積み重ねを通して顕在化させます。なぜ、この方針を掲げたのかという原点に常に立ち返り、考え方を深く理解することと、その考えにもとづく介護技術向上をバランスよく推進することで、悠遊の職員としての総合的なスキルアップを図ります。
- ・そのためにも、各拠点より 2 名の推進リーダーを選抜し、社会福祉法人生活クラブより講師を招いて、6 月～2022 年 3 月まで月 1 回の「介護技術リーダー研修」を開催します。
- ・また、法人採用者研修における主要テーマと共に、各事業所における OJT と研修（集合研修とマイクロラーニング活用による個別学習）を組み合わせて進めます。その定着を図り、「1 換気を行う」から「10 ターミナルケアをする」までのケアを実践し、利用者・家族からの信頼獲得と地域に対する悠遊の訴求力向上につなげます。

(3) 地域政策の推進 - 「生活クラブ安心支援システム」

①地域への情報発信とネットワークづくり

- ・西東京拠点において、これまで開催していた、「認知症 SOS ネットワーク模擬訓練」、「地域防災訓練 in 悠遊」企画開催のあり方を検討し、新型コロナウイルス感染拡大に左右されることなく実施できるよう、オンラインでの情報発信の形での開催の可能性を含めて計画します。
- ・前者は認知症への理解を広げるための講演・シンポジウム、後者はカセットコンロを活用した非常食づくりデモンストレーションを基本に、人数限定での実参加とオンラインとのハイブリッド型企画として詳細を検討します。

②新たなしく述べの開発

- ・上記のイベントにとどまらず、日常的なしく述べを構築することを目指します。西東京市、世田谷区、中野区の「介護保険アンケート調査報告書」に基づき、それぞれの自治体におけるサービス提供対象となる層の分析と事業展開や、悠遊の事業所が存在する日常生活圏域全体に目を配り、「生活クラブ安心支援システム」の構築につながる企画・活動・しく述べの創出につなげます。それぞれの拠点で開催される運営推進会議も活用し、地域ニーズを探ることによって、孤立しがちな高齢者を中心とする人たちの地域生活の継続、生活者としての地域参加に向けた支援のしく述べを検討し実行します。
- ・また、コミュニティレストラン「木・々」と連携し、企画協力を進めます。

(4) 事業開発

- ・これまで高齢者福祉分野での事業を展開していますが、障害者福祉など他の分野での事業開発を検討します。生活クラブ運動グループであり、2018年度より就労継続支援事業B型「フレッシュスタート目標」を開設している、NPO法人VIVIDと連携し、今後の事業開発に向けての調査・研究を継続します。
- ・2018年度に検討した世田谷区における放課後等デイサービス事業については、最優先課題である既存事業の安定化を経て、今後の展開について討議を再開します。
- ・事業構想を検討するにあたっての参考データとして、福祉事業連携部会、全国地域包括ケアシステム連絡会に集う社会福祉法人をはじめとする他団体の先進事例の情報を積極的に収集します。また、各自治体が策定する高齢者保健福祉計画や介護保険事業計画を把握し、今後の事業構想にいかします。
- ・それらの検討にあたっては、生活クラブ生協・東京と連携し、事業構想をすり合わせて進めます。

2. 法人運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・職員の採用と適正な配置と共に、永く働き続けられる職場づくりを進めます。年間離職率目標20%内をめざし、特に1年以内の短期退職者を減らします。
- ・以下の対策を中心に、職員の仕事へのモチベーションを高め、離職の低減化を図ると共に、職員

のリーダー層形成を進めます。

- 戰略的に内部・外部の研修受講を進めます。
 - コミュニケーションを重視し、職場運営の円滑化を図ります。
 - 職務における適正な課題設定・評価とそのフィードバックを行ないます。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所として、未達成で「取組み中」となっている課題の解決を図ると共に、求人や情報発信において、宣言マーク等を活用します。

①法人の方針の共有

- ・各事業所の4月度職員会議で、2021年度方針説明を行います。全職員が悠遊の2021年度方針を共有し、共通する目標に向けて事業運営に主体的に関わるようにします。

②新卒採用

- ・2022年春入職に向けて、4年生大学卒、専門学校卒含めた2~3人の新卒採用を計画します。
- ・福祉事業連携部会のスケールメリットをいかし、合同での就職説明会への参加、各大学への訪問、インターンシップの企画実施などを検討します。

③中途採用

- ・予算計画に基づく人員配置の適正化に基づき、必要に応じて順次進めます。東京都の職場見学会を活用した人材確保も同時に進めます。
- ・人材紹介会社の活用等採用経費が増大しているという課題解決に向けて、求人サイトの効果的な活用の他、「介護ワーキングケアサービス」(*)の活用の検討を進めると共に、中期的対策として、労働環境の整備と情報発信を強化することにより、ハローワークなどの公的機関の信頼を獲得すると共に、リファラル採用（職員の縁故・紹介）の強化を図ります。

*WEB上で仕事に関する契約などをすべて完結させ、当日は現場にて出退勤と仕事を行うサービス。そのため、ワーカーは気軽に仕事を探すことができ、企業は簡単に仕事を依頼することができるしくみ。

- ・東京都が「東京都社会福祉協議会（東京都福祉人材センター）」に委託し、職場体験・資格取得支援・就職相談・あっせん等を一貫して展開する事業「介護職員就業促進事業」「職場体験事業・介護職員資格取得支援事業」に応募し、事業所限定（デイサービスいすみ、グループホームいすみ、小規模多機能ホームえごたの家）で5名を上限に非常勤職員の採用対象を無資格者にも広げて採用します。最大6か月の有期雇用契約（期間終了後の継続雇用も可能）期間内に、介護職員初任者研修等（既に初任者研修修了者は介護職員実務者研修）を受講してもらいます。雇用期間中の賃金・研修受講費用・求人費用等、事業実施にかかる費用の一部は東京都からの委託料となります。
- ・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10月に求人募集チラシを配布します。
- ・職員紹介制度に基づき、月2回の人事発令時に直近の事業所別求人情報を掲載し、各職員のネットワークを活かした採用を推進します。

④障害者雇用の推進

- ・障害者雇用促進法、障害者差別解消法に基づき、障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。法定雇用率が2.2%以上となる5名の雇用を継続して進め

ます。

⑤研修の実施

- ・入職した職員を早期に事業所の主体に転換できるような働きかけとしての教育体制を整備します。新型コロナウイルス感染拡大状況に左右されることなく学びの場を確保するために、オンラインの活用を含めて開催方法を検討します。
- ・入職前の段階で「生活クラブ 10 の基本ケア」の説明により、法人理念についての共感を図ります。
- ・入職後は定期的なフォローフォローアップ研修」「1 年次研修」を実行します。
- ・入職後の研修として、「法人採用者研修」「フォローアップ研修」「1 年次研修」を開催し、人材育成を図ります。「法人採用者研修」は年 4 回（4 月・6 月・10 月・1 月）実施し、社会福祉法人悠遊の組織・理念などの基本的理解、仕事のモチベーション向上を図ります。また、その半年後には「フォローアップ研修」を年 2 回（7 月・1 月）実施し、グループワークを交えながら、業務の振り返りとモチベーション向上につなげます。「1 年次研修」は年 2 回（8 月・2 月）開催し、職場における次期リーダー育成をめざしたプログラムを検討します。
- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」を柱とするケアの実践に向けて、法人主催の研修を実施します。「生活クラブ 10 の基本ケア」を理念・考え方を共有した上で介護技術を習得し、その実践を日々の仕事にいかします。また、社会福祉法人生活クラブの協力により「介護技術リーダー研修」を開催します。
- ・また、東京都社会福祉協議会が行う研修を活用し、職務経歴等に応じて年次別研修、階層別研修等、指名して参加します。東京都認知症介護研修は、基礎研修・実践者研修を中心に未受講者に順次受講を働きかけ、レベルアップを図ります。管理者についても、認知症介護実践リーダー研修や、その他組織マネジメントを学ぶ研修に参加します。
- ・事業所必須の法定研修については、2020 年度に購入した「介護職員向け研修素材集」を活用し、各事業所で年間計画に基づき進めます。
- ・各事業所では、ケア力を向上させサービスの質を高めるために、指名し専門研修に参加します。その結果としての評価を明らかにし、各種加算を取得していきます。
- ・顧問社会保険労務士を講師に、管理職対象の研修（労務管理基礎知識、良好な人間関係を築く知識、自己啓発・リーダーシップ開発の 3 テーマを各 2 回）を実施します。

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

- ・キャリアアップシート（介護現場での仕事、相談職の仕事、マネジメント分野での仕事の意向確認、新たな資格取得希望の集約）の活用（12 月に配布・回収）と面談により、拠点間人事異動、拠点内事業所間の人事異動を積極的に行い、事業所の活性化と新たな人材育成につなげます。

⑦人事考課のしくみの活用

- ・2020 年度に変更した人事考課制度に基づき対応します。面談を重視し、結果をきちんとフィードバックすることによる評価の見える化と納得度の向上を図り、人材育成、仕事へのモチベーション向上につなげます。
- ・常勤職員・非常勤職員の職務基準書を一部見直し、「担当職務とその水準」を各職位の実態に即し

た内容に変更して運用します。

(2) 労務管理

①魅力ある職場環境づくり

- ・「働きやすい」と「働きがいがある」を両立させて、悠遊の各事業所が魅力ある職場となることを目指した取組みを進めます。そのためにも良い組織風土としていくために、管理者をはじめとする上位者が率先して、1)職員同士の挨拶、2)身の周りの整理・整頓・掃除、3)なんでも言い合える雰囲気づくり、4)新しいことへのチャレンジの雰囲気づくり、5)事業所・法人をよりよくしていくための改善提案の5つに取り組みます。
- ・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す。
- ・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメントなど、他者的人格を棄損する行為は一切認めません。万が一事由が発生した場合は厳正に対処します。

②法令に基づく対応推進

- ・フリスコ社労士事務所との顧問契約を継続し、桑原和弘・特定社会保険労務士との定期懇談を踏まえ、法令に基づいた労務管理対応を推進します。

③労働環境の整備

- ・最低賃金の改定を見据え、非常勤職員の給与算定のしくみを検討します。
- ・雇用促進の各種助成金の申請・活用を推進し、申請の条件となる労働環境整備を同時並行で進めます。
- ・高橋一志・産業医との連携による健康診断、メンタルヘルス診断後のフォローを行ないます。

④年末調整に関わる控除申告書の電子化推進

- ・年末調整に関わるPCやスマホでの控除申告を推進し、手続きの簡略化と本部事務処理の削減を図ります。

(3) 法令遵守

- ・介護保険制度において、サービス提供事業者に求められている重要なことは、利用者に対する適切なサービス提供と共に、制度の健全な運営と国民からの信頼を確保するための法令遵守です。
- ・毎年度実施される「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」に対応します。事業所の課題を明確にして改善につなげます。
- ・「福祉サービス第三者評価」については、世田谷では、グループホームちとせ・小規模多機能ホームみんなんちの2事業所、中野ではグループホームえごた1事業所での実施を計画し、利用者アンケートによる評価、職員アンケートによる評価を自己評価と比較検討し、事業所内で共有し、業務改善につなげます。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・医療連携推進会議におけるサービス評価を実施します。また、2020年度に受審した、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は課題として指摘された事項の改善に取り組みます。
- ・権利擁護・虐待の防止は、サービスを提供する事業者、職員にとって非常に重要な事項です。法

人採用者研修や、各事業所での研修、東京都主催の「人権研修」への参加などを通じて、虐待について繰り返し学習することにより、直接的・間接的虐待とそのメカニズムを深く理解し、職員相互が「職員行動基準」に基づきサービスを提供していくことが必要です。また、施設内、サービス提供中の虐待に限らず、利用者周辺の人的環境に配慮する必要があります。そのためにも、職員同士の気づきを大切にし、様々な情報共有を図ります。

- ・高い水準のコンプライアンス体制に基づく法人運営を推進します。2021年度は理事会・評議員会共に改選期に当たりますが、引き続き、オープンでわかりやすい法人組織、意思決定とその執行を速やかに進めます。また、法人、各事業所ともに法令を遵守し、誠実な事業運営を図ります。

(4) 危機管理対策

①法的対応への未然の備え

- ・事業・運営に関する事故やトラブルが万が一発生した場合、初動対応を適切に行なうことが必須です。しかし、法的な対応が必要となる場合も十分想定されます。顧問弁護士との日常的な相談・情報交換を進めると共に、いざという時に迅速に対応できる体制を整えます。

②介護事故予防及び不測時の対応

- ・サービス提供時の介護事故をゼロにすることは非常に困難ですが、そのリスクを低減させる対策は必要です。そのためにも、日常のケアにおいてのヒヤリ・ハットの共有が大切です。記録の積み上げ、早い段階での情報共有により、事故につながる芽を発見し未然に防止します。また、利用者・入居者の機能低下に対しては、専門職としてケア水準を高めることで、事故につながる要因を察知し、最大限対応できるよう職員同士の連携を強化します。
- ・年2回開催する「事故対策・苦情処理第三者委員会」において、直近の半期の事故・苦情を分析・共有し、重大事故の防止に向けた対策を検討します。
- ・万が一、事故が発生した場合には、即時の対策と再発防止を日時で処理し、情報共有を図ることが重要です。また、事故発生後の初期対応次第では、その後の苦情に発展する可能性もあります。相互の報告・連絡・相談を密に行い、職員間、部署間の丁寧な対応が必要です。また苦情処理については、その情報を事業所に留めず、法人全体並びに事故対応・苦情処理第三者委員にも的確な情報を提供し、適切な対応を行います。さらに法令上定められた手続きに従い、行政への報告を遵守します。

③防災訓練

- ・消防法上で定められた総合防災訓練については3つの拠点で年2回実施（11月と3月）します。その内、1回を「小規模社会福祉施設防火実務講習会」とし、夜間対応を想定した訓練を行います。
- ・各事業所においては毎月決まった日程で地震想定、火災想定の避難訓練等を実施します。

④事業継続計画（BCP）策定

- ・感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できる体制の構築を図るためにも、法人としての事業継続計画を2019年度に震災編、感染症編の2つの分野で策定しました。そのような事態に陥った場合でも、利用者・入居者をはじめとした地域の人たちの期待に応えるために、全職員が共有し、いざという時に実行できるようにするため

の訓練のしくみづくりと実施を行います。また、内容については定期的な見直しを行います。

- ・それらについては、計画の策定にとどまらず、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施などが義務化（3年間の緩和措置）となることを踏まえて準備をすすめます。

⑤回転備蓄

- ・大規模災害を想定して、食料品や消耗品などの防災用品の備蓄を準備します。特に、食料品・水については、3つのグループホームでは1週間分の備蓄を行い、防災訓練時の使用による回転備蓄を適切に運用します。
- ・2つの小規模多機能ホームや、全事業所の職員用の食料品・水の備蓄については内容を検討し、順次整備を進めます。
- ・新型コロナウイルス感染症への対応の経験を踏まえ、マスク、消毒など消耗品についても余裕のある在庫数を常に確保できるよう備えます。

⑥大規模修繕への備え

- ・建築後16年を経過する西東京事業所の大規模修繕に向けた計画を検討します。

（5）関連団体との連携

①悠遊をささえる会との連携

- ・後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」との協力・連携を進めます。

②地域の団体との関係性拡大

- ・西東京、世田谷、中野の3つの拠点において、地域の福祉施設、保育園、市民団体、町会などとの関係性づくりを丁寧に行ないます。
- ・特に、生活クラブ・ケアセンター世田谷、安心ケアセンター・悠遊えごたにおいては、地域交流スペースの機能も活かして、地域に溶け込んだ事業運営を目指します。

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、NPO・ACTワーカーズえん千歳台とは必要に応じて協議会を開催します。食事の提供をはじめとした双方の事業所の課題について確認し、さらに良くしていくための検討を行います。

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）、西東京・世田谷・中野のそれぞれの地域協議会、福祉事業推進会議、福祉事業連携部会への参加を通して、生活クラブ運動グループとの連携水準を高め、生活クラブ安心支援システム構築に向けた検討を進めます。

- ・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、「市民による市民のための安心ネットワーク構想」の実現をめざします。
- ・福祉事業連携部会への参加を通して、社会福祉法人生活クラブ、社会福祉法人いきいき福祉会、生活クラブ共済連との連携を図ります。「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て、研修、交流会を継続的に実施します。また、人材の採用・育成、人事交流、情報システムの構築、備品等の共同調達等の場面で、そのスケールメリットを最大限にいかします。

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は2016年12月に設立し、西東京市内の事業種別を越えた23の社会福祉法人が集い、地域福祉の課題解決をめざしています。引き続き、他の法人との連携を図りつつ、社会福祉法人による地域貢献のしくみの一躍を担います。
- ・同連絡会主催で例年7月と1月に開催している「フードドライブ」（家庭に眠っている食品を持ち寄り、「こども食堂」や「中学校放課後カフェ」の他、食の支援が必要な方に寄付し、食材として有効活用するしくみ）に参加し、地域貢献活動をすすめます。

⑥全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・2017年7月に全国23の社会福祉法人、生協、医療法人、農協など法人が集い設立した、全国地域包括ケアシステム連絡会（事務局：社会福祉法人協同福祉会）に年2回の定期的な会合を中心に引き続き参加します。学習交流会には職員研修として数名の職員の派遣も行い、地域包括ケアシステムの推進に向けた各法人の先進的な取組みについて情報交換し、悠遊での展開にいかします。また、今後の介護保険制度をはじめとする国への政策提案に向けても積極的に参画します。

以上