

社会福祉法人悠遊 2023年度法人事業活動・運営方針（案）

はじめに

- ・私たち社会福祉法人悠遊は1993年3月の設立から丸30年を迎えました。この30年間では利用者、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。
- ・厚生労働省は、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目指し、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、「介護」「住まい」「医療」「予防」「生活支援」が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築の実現を掲げています。
- ・また、2024年度は3年に一度の介護保険制度改定を控えています。しかも今回は医療保険との同時改定となり、ますます介護・医療の連携強化が求められることとなります。1年後、そして4年度の改定を見据えた事業のあり方を具体的に検討する必要があります。
- ・そのような情勢下において、当法人の事業経営は厳しい状況ではありますが、ピンチをチャンスととらえ、事業収支の改善に向けた各種対策に取り組みます。そして、社会福祉法人として地域社会の負託に応え、地域包括ケアシステムの実現に貢献すると共に、当法人の設立母体である生活クラブ生協がかかげる「ローカルSDGs（地域循環共生圏）*」の実現に向けた連携した活動を展開し、持続可能な地域福祉の事業・運営を進めます。

*「ローカルSDGs（地域循環共生圏）」：各地域が足元にある地域資源を最大限活用しながら、自立・分散型の社会を形成しつつ、地域の特性に応じて資源を補完し支えあうことにより、環境・経済、社会が統合的に循環し、地域の活力が最大限に発揮されることを目指す考え方であり、地域でのSDGsの実践（ローカルSDGs）を目指すもの

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。そのために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、介護の仕事は、人間関係労働であり、AI やロボットにその全てを置き換えることはできません。一人ひとりの職員が「ディーセントワーク（働きがいがある人間らしい仕事）」に取り組んでいることの誇りを持ち、他者を大切にする思い・行動が隅々にまで行き渡るような組織文化づくりを目指します。
- ・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。この法人に集う職員は経歴・キャリア、家族構成、趣味嗜好、思想信条、障がいの有無をはじめ多様な人たちで構成されていますが、この法人での仕事を通して、「人や社会に貢献したい」「少しでもレベルアップしたい」という思いは一致していると思います。互いの違いを認めつつ、批判・排除、ハラスメントという負のベクトルではなく褒め合う・励まし合う・高め合うことによって、関係者全員が元気になれる組織を目指します。

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：デイサービスいづみ、デイサービス悠花
- ②老人居宅介護等事業の経営：訪問サービスいづみ、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：グループホームいづみ、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：訪問サービスいづみ、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：支援サービスいづみ、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. 2023年度事業活動・運営方針

1. 経営基盤の確立に向けた事業収支の改善

- ・通所介護、訪問介護、認知症対応型共同生活介護の5つの事業所を柱として、これまで事業的に苦戦している小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護については、職員体制の安定化をもとに、広報・周知活動を切れ目なく展開することによって、利用登録の拡大を図ります。
- ・2023年度は、法人合計で事業活動収入計8億3万円、事業活動支出計を7億7,590万円。事業活動資金収支差額合計2,413万円、当期資金収支差額合計1,475万円を計画します。
- ・各事業所の利用計画、数値計画を次の通りとします。

	法人合計	西東京拠点合計	世田谷拠点合計	中野拠点合計		
事業活動収入計	800,027,873	373,620,220	209,323,319	217,084,334		
事業活動支出計	775,902,042	360,861,042	202,440,000	212,601,000		
事業活動資金収支差額	24,125,831	12,759,178	6,883,319	4,483,334		
当期資金収支差額合計	14,745,878	21,342,775	-3,452,504	-3,144,393		
	西東京拠点合計	デイサービスいずみ	訪問サービスいずみ	支援サービスいずみ	グループホームいずみ	
事業活動収入計	373,620,220	86,847,513	56,236,000	41,306,000	104,825,018	
事業活動支出計	360,861,042	80,174,000	45,707,000	34,389,000	96,028,996	
事業活動資金収支差額	12,759,178	6,673,513	10,529,000	6,917,000	8,796,022	
当期資金収支差額合計	21,342,775	2,312,188	8,498,633	5,173,851	2,712,856	
	デイサービス悠花	泉町地域包括支援センター	法人本部			
事業活動収入計	36,278,121	40,627,268	7,500,300			
事業活動支出計	32,802,706	38,506,340	33,253,000			
事業活動資金収支差額	3,475,415	2,120,928	-25,752,700			
当期資金収支差額合計	2,162,473	482,779	-5			
	世田谷拠点合計	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		
事業活動収入計	209,323,319	104,250,839	85,436,480	19,636,000		
事業活動支出計	202,440,000	98,549,500	86,041,000	17,849,500		
事業活動資金収支差額	6,883,319	5,701,339	-604,520	1,786,500		
当期資金収支差額合計	-3,452,504	321,220	-4,660,149	886,425		
	中野拠点	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	訪問サービスえごた	夜間ホームケアえごた
事業活動収入計	217,084,334	95,564,210	76,836,997	37,870,179	0	6,812,948
事業活動支出計	212,601,000	100,461,000	72,848,000	37,860,000	217,000	1,215,000
事業活動資金収支差額	4,483,334	-4,896,790	3,988,997	10,179	-217,000	5,597,948
当期資金収支差額合計	-3,144,393	-8,072,007	998,780	-1,417,114	-240,000	5,585,948

- ・2023年4月1日付で、管理監督者として、「拠点長」を新たに配置し、「職員のマネジメント」「事業所運営のマネジメント」「経営収支マネジメント」を基本的な役割としますが、まずは月2回の経営会議の参加と理事会への事務局として参加し、理事長、統括責任者、統括次長と連携し

て事業運営をすすめます。本来なら3つの拠点に配置すべきところ、まずは西東京拠点での配置より開始します。

- ・拠点内での事業所間兼任体制を推進し、拠点間の人事異動を積極的にすすめ、職員のさらなるスキルアップと人材育成と共に、人件費率の適正化につなげます。
- ・各事業所・本部において、各事業所別の経費削減目標に基づき、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みます。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。
- ・資金調達に向けて、ホームページで広く寄付呼びかけを行います。
- ・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、事業所単位・拠点単位・法人全体の経営状況を把握し、事業計画の達成に向けた分析と対策検討をすすめます。
- ・生活クラブ生協を設立母体とする「社会福祉法人生活クラブ」「社会福祉法人いきいき福祉会」との事業連携を含めた可能性について、生活クラブ生協の各単協及び生活クラブ連合会、生活クラブ共済連と共に検討をすすめます。

2. 「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」は、福祉や介護の事業者の基本姿勢を定め、事業所の利用者や地城市民に約束する福祉の方針で、生活クラブが母体となって設立した、社会福祉法人生活クラブ（千葉県）、社会福祉法人いきいき福祉会（神奈川県）と共に推進をめざしています。要介護者を含めた高齢者や地域のあらゆる人が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを最期まで続けられるよう、福祉事業者が積極的に関わり支援していくものとし、その安心システムには、要介護者を対象とした「安心ケアシステム」と、地域住民を対象にした「安心支援システム」との2つがあります。

(1) 「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

- ・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ポテンシャルを、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、法人主催の「介護技術リーダー研修」「新規採用者研修」に加え、各事業所におけるOJTと研修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。
- ・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。特に、介護報酬算定・請求ソフトとして活用している「ほのぼの」の活用領域を増やします。また、2024年度より本格的にスタートするLIFE（科学的介護情報システム）の対応事業所をこれまでのデイサービス悠花、グループホームいずみ、グループホームちとせ、グループホームえごたにに加え、全事業所での取組みに広げ、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。

(2) 「生活クラブ安心支援システム」の推進

①地域への情報発信

- ・悠遊が西東京市、世田谷区、中野区の3つの地域に根差し、事業を推進すると共に、地域の市民の皆さんにとって使い勝手の良い、当てになる存在であることを示していくためにも情報を発信していくことが必要です。新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえてという前提が付きますが、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すすめます。
- ・西東京拠点ではボランティアのみなさんの登録更新と共に活動再開を計画し、世田谷・中野両拠点においてはボランティアの募集を進めるために、活動メニューを整理した上で呼びかけを行います。
- ・西東京拠点ではデイサービスいすみフロアを活用して、認知症への理解を図ることを目的に（仮称）「認知症講座」を秋に開催します。
- ・過去3年開催を見送っている西東京「グループホームいすみ納涼祭」、「地域防災訓練 in 悠遊」、「生活クラブ・ケアセンター世田谷秋祭り」の再開を検討します。また、「安心ケアセンター・悠遊えごた」においても、地域の方々に身近に感じてもらえる機会としての祭り等の企画開催を検討します。
- ・「生活クラブ・ケアセンター世田谷」と「安心ケアセンター・悠遊えごた」では地域交流スペースがあることを強みに、新型コロナウイルス感染症の状況次第ですが、認知症カフェの開催の他、民生・児童委員の方とも連携を図り、地域のサークル・団体の利用の推進を通したネットワークづくりをすすめます。
- ・また、日常的な情報発信としては、ホームページを有効に活用し、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をタイムリーに発信する他、SNS（Instagram）開設による多角的な情報発信にも取り組みます。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

1) 生活クラブ運動グループとの連携

- ・生活クラブ生協との連携をさらに強化し、「ローカルSDGs（地域循環共生圏）」の実現に参加します。
- ・生活クラブ生協の東京及び各ブロック単協で構成する「生活クラブ×悠遊・ローカルSDGs推進委員会」に参加することでの連携強化をはかり、組合員向けの介護・福祉関連学習会の開催や情報発信を積極的に進め、社会福祉法人悠遊の認知度を高め、共感を広げる活動を展開します。そのことを通して、利用登録拡大や職員採用にもつなげます。
- ・西東京・世田谷・中野のそれぞれの地域協議会、各ブロックの生活クラブ運動グループ代表者会議、拡大福祉事業推進会議、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。

2) 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。

3) 各行政区内地域事業者連絡会への積極的な参加

- ・西東京・世田谷・中野のそれぞれの行政区において設置されている事業者連絡会に積極的に参加し、同じ行政区内地域事業者との情報交換を行い、協力関係を形成します。

4) 全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・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。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。

5) 「企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女」との連携

- ・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への食事の提供を委託している、企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女との連携を図り、ご利用者に提供される食事のあり方について定期的に協議すると共に、西東京市内での地域福祉の担い手としての協力関係を築きます。

6) 「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」と連携し、会員拡大や企画実施にあたっての協力をすすめます。

3. 組織運営

(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18%内をめざし、特に1年以内の短期退職者を減らします。2023年3月より開始した「サンキューカード」を活用し、互いに評価する言葉や前向きな言葉を事業所内で行き交う雰囲気を作り出し、心地のよい関係性づくりに取り組みます。
- ・同一拠点内事業所の兼任のしくみを一般化し、異なる事業種別を経験することを通じた職員のスキルアップ、ステップアップにつなげます。
- ・「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の更新年となります。同宣言をアピールの道具として活用できるよう更新対応をすすめます。

①新卒採用

- ・2024年春入職に向けて、各大学や専門学校、高校に働きかけ1～2名の新卒採用を計画します。

②中途採用

- ・適正な人員配置を達成するために、必要に応じた採用を順次進めます。

- ・人材紹介会社の活用等採用経費の圧縮に向けて、ハローワークや無料求人サイトの効果的な活用の他、リファラル採用（職員の縁故・紹介）を推進します。
 - ・2022年に引き続き、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」に応募します。事業所限定（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）で2名を上限に非常勤職員（無資格者可）を採用します。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。また、「職場体験事業・介護職員資格取得支援事業」にも応募し、「デイサービスいづみ」「訪問サービスいづみ」「グループホームいづみ」「デイサービス悠花」「グループホームちとせ」「グループホームえごた」での体験者受け入れを行います。

③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、障がい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がい者を雇用する義務があります。現在在籍している4名の雇用を継続して進め、法定雇用率2.3%以上をめざします。

④研修の実施

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、「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。

⑤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、事業所兼任の希望、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や兼任体制を積極的に推進し、事業所の活性化と新たな人材育成につなげます。

⑥人事考課のしくみの活用

- ・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。

（2）労務管理

①すべてのハラスメントの根絶

- ・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、他者の人格を棄損する行為は一切認めません。相談窓口があることを隨時広報し、万が一事由が発生した場合は、顧問社会保険労務士や顧問弁護士への相談を含め厳正に対処します。
- ・利用者及びその家族によるハラスメント（理不尽な要求、暴言、セクシャルハラスメント、暴力など）の発生抑制に向けて利用契約書へ明記して予め確認することはもちろんのこと、事案発生した場合には保険者や顧問弁護士など関係者を交えて問題解決をはかります。

②職員の精神的・肉体的ケア・サポート体制

- ・毎月の安全衛生委員会にて職員の労働時間の状況を共有し、産業医のアドバイスを仰ぎつつ対応をすすめます。
- ・定例の健康診断やメンタルヘルス診断後の結果や、精神的・肉体的な不調を抱え、就労に影響が生じる可能性がある場合は産業医面談など必要なサポートを実施します。

（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、西東京では訪問サービスいずみ、デイサービス悠花の2事業所、世田谷では、支援サービスちとせ、中野では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3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、2022年度に受審した、デイサービスいづみ、グループホームいづみ、グループホームちとせ、グループホーム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。

- ・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。
- ・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。事業所別の「虐待防止指針」を整備します。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」への参加などを通して、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。2023年度は理事会改選期となります。引き続き、業務執行機関である「理事会」、法人の意思決定機関である「評議員会」の運営は法令を遵守し、誠実な事業運営を図ります。

（4）危機管理対策

①介護事故防止及び不測時の対応

- ・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。当法人においては、事故のトップスリーが、転倒・転落、服薬関連、けがという傾向が固定しています。事故の未然防止のためにも、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。服薬関連の事故については、飲み忘れや飲みすぎなど場合によっては利用者の生命に関わる事案の根絶に向けて、申し送り・記録などを通した確実な対応を行います。
- ・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。

②事業継続計画（BCP）

- ・感染症や大規模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を構築し、いざという時に職員全員が行動できるために事業継続計画（BCP）が重要です。2021年度に一旦作成した計画を磨き直し、通所型、入居型、訪問型、居宅介護支援・包括型の感染症対策編、大規模災害対策編を整理します。その上で、各事業所単位でBCP委員会の

設置・開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）を行います。

- ・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。また、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。

（5）広報力・拡散力の強化

- ・ホームページについては、就業検討者、サービス利用検討者の目線を意識し、鮮度の高いタイムリーな情報発信をすすめます。トップページの「お知らせ」とリンクした事業所別情報の更新頻度を高めます。また、今後のリニューアルに向けた構想（予算枠を含む）を検討します。
- ・法人としてのInstagramなどSNS開設による情報発信のしくみも充実させます。

以上