

## 社会福祉法人悠遊 2024 年度法人事業活動・運営方針

### はじめに

2024 年は能登半島地震という悲しい出来事に幕を開け、継続する政治への不信、戦争・紛争などネガティブな情報に多くの報道が割かれているという情勢です。社会経済ではかつてのバブル期を凌ぐ東証株価に市場が踊り、実態経済が伴わないまま格差がますます進行している感があります。史上空前のベースアップに活況となる大企業があり、都心では億ションが当たり前のように販売されている一方、人材不足なのに非正規雇用は減らず、フードパントリーや子ども食堂を重要な糧として生活する人たちもいる実態を見ても、それらの事象は同じ国で起きていることだろうか、と錯覚を起こすこともあります。そのような中で、誰もが真つ当な生活を送ることができるように、そして高齢になっても、障がいがあっても住み慣れた地域で暮らし続けることができるように、私たち悠遊は社会福祉法人として、地域を基盤に人と人とのつながりをつくる役割を果たすことをより一層求められていると思います。

介護保険制度は 24 年目を迎えました。介護保険法第 1 条の「目的」に「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする。」と書かれています。法制定時の高邁な精神が現状ではどうでしょうか。「共同連帯」はおろか、若い世代と高齢者として税金の使われ方についての意見・思いの食い違いや分断が生じています。

厚生労働省「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計」によると、2025 年度には介護人材が 37.7 万人不足するという予測が出されています。介護業界での最大の課題は人材確保であり、既に事業者間の介護人材の奪い合いや、特に新型コロナウイルスの 5 類への移行後の他業界への流出促進、介護の仕事へのネガティブな報道（虐待事件、カスタマーハラスメント等）などの影響により、採用難がますます深刻化しています。まさに、介護の担い手の確保は社会的課題であり、地域包括ケアシステムの実現（\*）はおろか、このままでは介護を受けたくても受けることができない社会（介護の社会化をめざした介護保険制度の崩壊）が目前に迫るといふ危機的状況にあります。介護事業は他の業種とは異なり基本的に公定価格のため、人件費や物価高騰に対して、事業収入に価格を反映できない構造にあります。介護の社会化を継続するためには、恒常的な介護報酬の引き上げが必須であり、そのためには介護保険の公費負担割合（特に国の負担）を拡大することが必要と考えます。介護は家族で対応するものという社会に逆戻りさせないためにも、介護事業者が地域に密着して必要とする人に対して安定的に介護サービスを提供できるしくみとすることが求められています。

（\*）国の政策では、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年を目途に、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、「住まい」「医療」「介護」「予防」「生活支援」が一体的に提供されるしくみの構築の実現を目指している。今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要としている。

その中で、2024 年度の介護報酬改定は全体的にはプラス改定となりますが、訪問介護系のみマイナス改定という結果となっています。厚生労働省は処遇改善加算を含めて全体を見てもらいたいという主張ですが、このままではこれまで地域での在宅介護生活を支えてきた中小の訪問介護事業者の倒産・閉

鎖に拍車をかけることは火を見るよりも明らかです。地域包括ケアシステムの重要な担い手として訪問ヘルパーの制度を維持・発展させていくためにも政策転換を求めることが必要です。また、国の財政基盤の問題であれば、不透明な内閣官房機密費の透明化、湾岸戦争時代の中古ミサイルの購入方針の見直しなど先に手を付けるべきことがあるはずです。私たちも傍観するのではなく、納税者として税金の使い方に関心を持ち、監視し、意見表明していくことが必要です。

悠遊は設立して31年を経ましたが、この間、新型コロナウイルス感染症や人件費・物価高騰の影響の他、内的要因として法人全体での事業管理体制が十分でなかったことにより、これまで安定していた西東京拠点、世田谷拠点の既存の事業の一部でも収支が悪化し、経営構造の悪化に拍車をかけ、経営資金が枯渇寸前の事態となりました。設立母体の生活クラブ生協からの長期運営資金の融資により当面の危機は脱しましたが、2023年度に策定した「2023年～2025年度経営基盤再構築計画」に基づき、2024年度は事業収支の改善を図る正念場の年となります。介護保険制度の中での事業運営ではその制度の変化に翻弄されがちですが、これからの悠遊は、それらの制度や社会状況の変化を予測した対応力のある「自らを変革し続ける組織」に転換を図ることを組織の基本方針とします。そして、全職員がそのことを共有し、日々の仕事に取り組み、その成果として事業収支の改善につなげ、持続可能な経営基盤を確立することをめざします。また、悠遊で完結する事業展開のスタイルから、生活クラブ生協、そしてその組合員が共にあるという他の社会福祉法人にはない強みを基盤に地域の人たちとのつながりをさらに推進し、それらを力に新たな地平を打ち立てていきたいと思えます。

## 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。
  - (2)「地域」 地域とともに築く福祉を目指します。
  - (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。
- ・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。
- ・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。
- ・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：デイサービスいずみ、デイサービス悠花
- ②老人居宅介護等事業の経営：訪問サービスいずみ
- ③認知症対応型老人共同生活援助事業の経営：グループホームいずみ、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：訪問サービスいずみ
- 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：支援サービスいずみ、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

## 3. 社会福祉法人悠遊における職場づくり方針

- ・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（職員とその家族、ご利用者とその家族、地域住民、法人外の関係者）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、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経済環境に加えて、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。「ディスカウント」<sup>(※1)</sup>を排除し、「ストローク」<sup>(注2)</sup>が飛び交う職場づくりを進めていきましょう。

(※1)「ディスカウント」：相手（あるいは自分）の存在、価値、行為を値引くこと

例) バカにする、軽くあしらう、無視、否定、排除などの心の動きとそれば表面化した行動すべて

(注2)「ストローク」：相手の存在、価値、行動を「認めているよ」と伝える行動や働きかけ

例) にっこり微笑む、話をする、話を聴く、握手する、応援する、褒める、励ますなど

## II. 2024 年度事業活動・運営方針

### 1. 経営再構築に向けた課題解決

#### (1) 事業収支の改善

##### ①事業計画と達成に向けた対策

- ・2024 年度は、法人合計で事業活動収入計●億●万円、事業活動支出計を●億●万円。事業活動資金収支差額合計●万円、当期資金収支差額合計●万円を計画します。
- ・各事業所の事業計画を次の通りとします。

(事業収支計画の表を入れる)

- ・「経営基盤再構築計画」で策定した、デイサービスいずみ、訪問サービスいずみ、デイサービス悠花、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の5つの重点事業所を中心とする事業対策と、事業経費のほとんどを占める人件費のコントロールを柱に事業収支の改善を着実に図ります。
- ・事業収入においては、管理者を中心に職員会議で次月の計画を確認し、日・週・月単位で利用者人数計画と実績の点検を行い、対策を講じるPDCAサイクルを構築します。事業所完結ではなく、常に拠点全体を意識した事業点検を行うために、法人本部内に拠点別事業管理担当を配置し、拠点別事業対策会議を起点に日時点検・対策検討を強化し、事業計画達成に向けて管理者をサポートします。
- ・事業計画達成に向けては継続的な営業・広報活動が必須です。営業対象の優先順位に基づくツールや発信内容について事業所を超えて共有すること。営業・広報活動を日程化し確実に遂行すること。新規紹介をいただいた方への丁寧なフィードバックを行い、リピーターとなつていただくこと。これらを実行します。また、生活クラブ生協との企画の連携を通じた利用の呼びかけも積極的に行います。

## ②重点事業所対策

### 1) デイサービスいずみ

- ・デイサービスいずみに通いたいと思ってもらえる“特徴”を打ち出し、日別利用登録人数合計30～32名の確保に向けて、法人内の支援サービスいずみ・泉町地域包括支援センターと連携するとともに、市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業を行います。生活相談員の常駐化により受け入れ体制を充実します。1日当たりの実利用人数目標を25.5名（定員30名）とします。
- ・新たにボランティア（個人・団体）の募集をすすめ、企画の充実化を進めます。
- ・ニーズが高い入浴に応えるために、現在午前中のみ対応から、入浴専門の職員配置により稼働率を高め、1日入浴できる体制を追求します。
- ・職員の適正な配置と効率の良い稼働に向けて、デイサービス悠花のご利用者を含めた送迎の体制と介護職員による送迎対応の拡大に取組みます。

### 2) デイサービス悠花

- ・落ち着いた環境整備や豊富な外出・レクリエーションを強みに、日別利用登録10名確保に向けた市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業を行い、1日当たりの実利用人数目標を8.6名（定員11名）とします。

### 3) 訪問サービスいずみ

- ・新たな登録ホームヘルパーの採用活動により総体での稼働時間を拡充し、市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業により新規利用者の受入れを積極的に行います。

### 4) 小規模多機能ホームみんなんち

- ・常勤職員をはじめとした適正な職員体制を確立し安定化させると共に、コンサルとの連携により業務基盤の改善、並びに事業所内の職員育成（OJT）のしくみを確立します。
- ・年度末利用登録人数24名（定員29名）に向けて、一定の利用終了（入所、ご逝去等）を見越した新規登録人数を増やしていくために、退院・退所支援をテーマに老健、病院の他、居宅介護支援事業所、あんしんすこやかセンターへの営業・広報活動を進めます。また、実績として定着している短期宿泊利用を入り口として本利用登録につながるきっかけになるように活用します。
- ・グループホームちとせで待機者の問い合わせがあった場合は必ず小規模多機能ホームを紹介し、待機

期間に小規模多機能ホームの利用を働きかけます。

- ・「こみゅさぼ」の共同開催や「スケッター」(有償ボランティア)の活用により、多様な地域の人たちが事業所に入出入りできる環境づくりを行い、地域の窓口としての評判を高めます。
- ・看取り連携体制加算の算定に向けて看護体制や対応方針の整備を2025年度に向けて準備します。

#### 5) 小規模多機能ホームえごたの家

- ・常勤職員をはじめとした職員体制を安定化させると共に、コンサルティングとの連携により業務基盤の改善を図ります。
- ・年度末利用登録人数18名(定員29名)に向けて、一定の利用終了(入所、ご逝去等)を見越した新規登録人数を増やしていくために、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの他、退院・退所支援をテーマに病院、老健への営業・広報活動を進めます。また、地域の介護支援専門員への周知に向けて食事+見学会の開催を検討します。
- ・グループホームえごたで待機者の問い合わせがあった場合は必ず小規模多機能ホームを紹介し、待機期間に小規模多機能ホームの利用を働きかけます。
- ・「こみゅさぼ」の共同開催や「スケッター」(有償ボランティア)の活用により、多様な地域の人たちが事業所に入出入りできる環境づくりを行い、地域の窓口としての評判を高めます。
- ・看取り連携体制加算の算定に向けて看護体制や対応方針の整備を2025年度に向けて準備します。

#### ②関係団体との連携

- ・生活クラブ生協と定期的な事業点検会議を行い、事業運営状況の共有と共に課題解決に向けた協議を行います。
- ・法人経営全般については一般社団法人コープ福祉事業連帯機構からの情報提供や支援を依頼し、個別事業所の事業収支改善についてはコンサルティングと連携して内部体制の強化と充実を進めます。
- ・生活クラブが母体の社会福祉法人である、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)との連携により、定期的な事業運営状況の情報共有と対策検討を進めます。

#### (2) 職員の法人経営への理解と共感の促進

- ・悠遊の事業運営の状況について、管理者はもちろん、各事業所の職員と情報共有を図ります。事業収支改善に向けては、各事業所の活動の積み上げと共に、仕事のON・OFF問わず職員どうしの積極的な交流を促進し、同じ拠点内の事業所の職員が連帯することが基盤として重要です。法人の経営は責任を有する理事や役職者だけの役割ではありません。事業収入を拡大し、経費を削減するためには、職員一人ひとりの自覚と行動なくして達成することはできません。一人ひとりが悠遊の職員として、個の自己実現と法人の事業目標が一致して仕事に取り組めるような法人としての組織風土の形成に努めます。
- ・現在の悠遊の経営においては、人件費支出に見合う事業収入が確保できていない状況が継続しています。この流れを断ち切り、事業収支を改善していくためには、先に掲げた事業収入の拡大と共に、人件費をコントロールしていくことが必要です。
- ・事業種別の配置人数計画(いずれも常勤換算)を現状の配置を勘案して次の通り設定し、点検を進めます。通所介護12.5名(常勤8名、非常勤4.5名)、認知症対応型通所介護6.5名(常勤3名、非常勤3.5名)、認知症対応型共同生活介護16名(常勤7.5名、非常勤8.5名)、小規模多機能型居宅介護14名(常勤7名、非常勤7名)、居宅介護支援事業所3~6名、訪問介護8名(常勤4名・非常勤

4名)、地域包括支援センター6.8名(常勤6名・非常勤0.8名)。雇用を維持しつつ、効率的な配置を推進するために、新規採用の常勤職員をはじめとする事業所兼任化と、送迎車両の小型化への移行と介護職のドライバー兼任を推進します。

### (3) その他コスト削減対策

- ・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。
- ・消耗品の在庫管理・発注の精度の点検強化と共に、設備・器具の保守・管理の徹底に向けて、管理者会議で討議・確認します。
- ・2つの小規模多機能ホームの食事提供では専任スタッフによる調理を行っています。生活クラブ生協の食材を基本とした食事の提供は強みである一方、調理部門単体では大きく不採算の状況で改善が必要です。食費収入をさらに上げることは困難なため、食材費と人件費を圧縮する必要があります。生活クラブ生協の消費材を食材の基本としつつも、調味料、米、肉・魚の主菜以外の副菜については、食の安全性も考慮しつつ、調理済食品も積極的に導入し、省力化を図ることを早期に検討・実行します。
- ・大規模修繕の規模と予算概要を整理すると共に、「社会福祉施設等施設設備費補助金」の活用を含めて別途試算します。早急に対応が必要な修繕について年度内の対応を進めます。

## 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域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、社会福祉法人いきいき福祉会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、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を進めます。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。

### (2) 「生活クラブ安心支援システム」の推進

- ・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、あ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。そのためにも既存のつながり以外に拠点別の地域資源としてどのようなものがあるかの調査とアプローチを進めます。特にグループホーム、小規模多機能ホーム等は地域密着型サービスの命題として地域との関係づくりが重要なポイントであることを踏まえた運営を推進します。

- ・生活クラブ生協との連携を強化すると共に地域の組合員や他法人の福祉施設、保育園、市民団体、町会、行政などとの関係性づくりを丁寧にすすめます。

### ①地域への情報発信

- ・西東京拠点ではボランティアの活動を推進すると共に新たなボランティアの募集も行います。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、具体的な活動メニューを整理した上で呼びかけを行うと共に、スケッター（有償ボランティア）の活用も行います。
- ・拠点別の大規模イベントとして、西東京ではこれまで開催してきた「グループホームいずみ納涼祭」を西東京事業所全体の祭りとして開催します。また、「生活クラブ・ケアセンター世田谷秋祭り」の継続と共に、これまでコロナ禍により開催できなかった「安心ケアセンター・悠遊えごた」も新たに祭りを開催します。
- ・「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、生活クラブ生協の組合員や民生・児童委員の方とも連携を図り、各種企画の開催協力を進めると共に、「こみゅさぼ」の共同開催や地域のサークル・団体の利用の推進を通じたネットワークづくりをすすめます。
- ・認知症への理解を図ることを目的に（仮称）「認知症講座」を開催します。

### ②関係団体との連携によるネットワークづくり

#### 1) 生活クラブ生協組合員との連携

- ・悠遊は生活クラブ生協の全組合員による寄付により設立して31年を経過しましたが、設立以降はそれぞれ独立した法人として、生活クラブ運動グループを構成する仲間として連携してきました。それ故に、悠遊の経営まで踏み込んだ関係性には至っていません。また、悠遊を設立した時の組合員の世代交代もあり、悠遊の存在そのものを知らない組合員が増えていることも事実です。2022年度より悠遊への応援カンパなどの取り組みにより、その流れが少しずつ変わりつつありますが、改めて生活クラブ生協との連携を初心に戻って構築し、発信していくことで、地域の組合員の皆さんと共にこの経営改善に取り組んでいきます。
- ・その具体化の一環として、貴生協との日常的連携として、3つの拠点が所在する23区南、北東京、多摩きたの各ブロック単協のエリアを中心に、生活クラブの地域福祉政策をアピールする拠点としての存在を地域に示すと共に、悠遊を知って、使ってもらうために以下の共同活動を展開し、多世代交流の場として地域の皆さんに活用していただくことを目指します。
  - 悠遊の各事業所の見学&説明会
  - 職場体験の受入れ
  - ボランティアの受入れ（\*）
  - 家族等の介護に有益な情報共有として、「生活クラブ10の基本ケア」に基づく学習会開催
  - 世田谷、中野の地域交流スペースの活用
  - キャラバン、イベント、祭りなどの共同開催
  - 特定技能実習生をはじめとした職員との交流

- (\*) ①娯楽活動（音楽演奏や歌唱パフォーマンス、手工芸・クラフト活動、読書やストーリーテリング）  
②健康促進活動（軽いエクササイズやストレッチングクラス、ネイルケア・メイク、散歩や屋外活動のサポート）  
③社交活動（お茶会やコーヒータイムの開催、ボードゲームやカードゲームの提供、会話のパートナー）  
④趣味のサポート（編み物や刺繍のワークショップ、園芸や植物のお手入れ、料理やお菓子づくりのサポート）  
⑤イベントのサポート（誕生日パーティーの企画と実施、季節ごとのイベントや行事のサポート、赤ちゃんや小さな子とご利用者の交流、ペットセラピー）

## 2) 生活クラブ運動グループ団体との連携

- ・西東京・世田谷・中野のそれぞれの地域協議会、23区南・北東京・多摩きたの各ブロックの生活クラブ運動グループ代表者会議などへの参加を通して、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。
- ・また、生活クラブ運動グループの福祉事業を行っている特定非営利活動法人アビリティクラブたすけあい(以下、NPO・ACT)と連携した活動展開を協議し、生活クラブ組合員への周知活動と、共に事業の利用を働きかけることを検討します。
- ・それらの活動連携情報を悠遊職員にも伝え、生活クラブ運動グループへの理解・共感を図ります。

## 3) 「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WIN-WINとなる事業提案・連携を推進します。

## 4) 「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、会員拡大や会報「ゆう&愛」発行、企画実施にあたっての協力をすすめます。

## 5) 「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」との連携

- ・「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」の定期懇談による事業運営情報共有と対策討議を行います。また、採用活動など共同できる案件について実務的協議を進めます。
- ・「福祉事業連携部会」への参加を通して、上記法人に加え、生活クラブ共済連との連携を図ります。

## 6) 「一般社団法人コープ福祉事業連帯機構」との連携

(法人経営職員研修、介護報酬改定などの情報共有、助言)

- ・2023年度に加入した「一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構」の事業を活用し、経営再建に向けた助言、「生協10の基本ケア」推進、職員研修などに活かします。

## 7) 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。

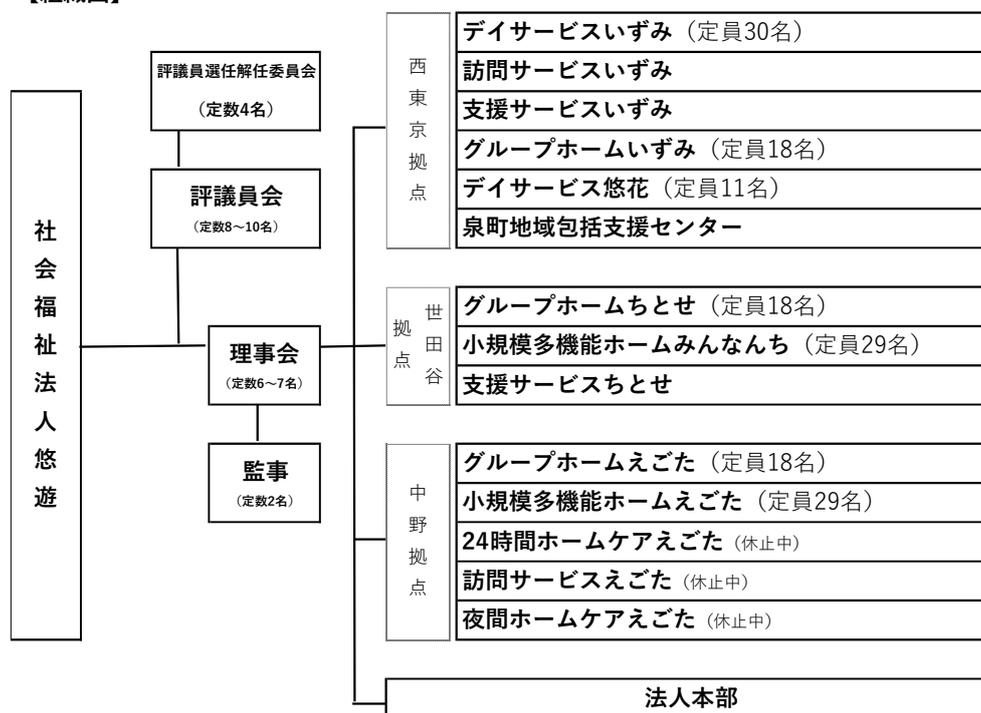
## 8) 各行政区内事業者連絡会への積極的な参加

- ・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、

同じ行政区内の事業者との情報交換を行い、協力関係を形成します。

### 3. 組織運営

【組織図】



#### (1) 人材確保・人材育成と定着

- ・ 職員の採用と適正な配置と共に、事業所の各現場の声を徹底的に聞いて現状を把握し、永く働き続けられる職場づくりに向けた課題の洗い出しと対策立案に取り組みます。年間離職率目標 15%内をめざし、特に1年以内の短期退職者を減らします。
- ・ 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。その基盤をつくるためにも、拠点内の職員がそれぞれの事業内容の理解を深め、事業所を超えた交流を広げます。
- ・ 「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」をアピールの道具として活用します。

#### ①新卒・中途採用

- ・ 2025年春入職に向けて、新卒職員の出身校をはじめとした大学や専門学校、高校に働きかけ1~2名の新卒採用を計画します。また、「社会福祉法人生活クラブ」「社会福祉法人いきいき福祉会」との連携による新卒採用企画の実施に向けて協議・調整を行います。
- ・ 特定技能実習生の受入れの目的は、介護人材不足の解消、事業所の柔軟性や適応力の向上、異文化交流による相互理解を図ることにあります。2024年3月にグループホームえごたで迎え入れた2名の特定技能実習生の定着と育成を進めると共に、グループホームちとせでの早期配置に向けて受け入れ団体と連携して対応を進めます。各種助成金として、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」（厚生労働省）、「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」（東京都福祉局）の活用を受け入れ団体と調整して申請を進めます。
- ・ 事業種別の指標に基づく適正な人員配置を達成するために、必要に応じた中途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、ハローワークや求人サイトの効果的な活用の他、採

用が厳しい事業所は期間限定の有料求人媒体の活用を検討します。また、区市の福祉人材センター等と連携した定期的な説明会・見学会・職場体験会の開催についても調査検討をすすめます。リファラル採用（職員の縁故・紹介）の促進に向けた要件見直し（紹介者・入職者双方に報奨金支給）を検討します。

- ・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。「グループホームいずみ」「グループホームちとせ」「小規模多機能ホームみんなんち」「グループホームえごた」「小規模多機能ホームえごたの家」で各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、「デイサービスいずみ」「訪問サービスいずみ」「グループホームいずみ」「デイサービス悠花」「グループホームちとせ」「小規模多機能ホームみんなんち」「グループホームえごた」「小規模多機能ホームえごたの家」での体験者受け入れを行います。

## ②資格取得支援

- ・介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、介護福祉士、（主任）介護支援専門員、社会福祉士など、職務に必要な資格取得にかかる費用に対して、行政等から補助される金額の差額を法人負担として支援し、法人内での有資格者を育成するしくみを構築します。また、東京都認知症介護研修の内、受講費用が発生する研修費用も法人負担とします。
- ・それらの資格取得にかかる東京都認知症介護研修、介護支援専門員専門研修Ⅰと同専門研修Ⅱと同更新研修（資格取得者全員）、主任介護支援専門員研修と同更新研修（資格取得者全員）の受講時間については勤務時間内とし、それ以外の資格取得に必要な学習や受検は勤務外とします。
- ・また、認知症対応型サービス管理者研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修の資格取得者を増やし、当該の役職や役割につかない場合で別途手当を新設することを検討します。

## 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**3名（換算数4名）**の雇用を継続して進め、2024年度からの法定雇用率2.5%以上（2026年度より2.7%）を達成します。

## ④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。また、研修の目的をチームワークづくり、職員定着に定め組み立てを行います。
- ・新規採用者には「人間力回復」の読後レポートの提出を必須とし、「生活クラブ10の基本ケア」の基盤となる考え方を共有します。
- ・入職後の研修として、「新規採用者研修」「フォローアップ研修」「ステップアップ研修」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・7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、その半年後をめどに「フォローアップ研修」を年4回（5月・8月・11月・2月）実施し、グループワークを交えなが

ら、業務の振返りとモチベーション向上、法人理念の具現化、コミュニケーションスキルの向上を図ります。「ステップアップ研修」はリニューアルし年4回（6, 9, 12, 3月）開催し、対象は「新規採用者研修」「フォローアップ研修」の対象者以外とします。ゲストスピーカーとして管理者を招き、体験談を報告してもらい意見交換を中心にし、15～17時研修、17時～18時30分軽食による懇親も行い、事業所を超えたつながりもつくります。

- ・「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、「介護技術リーダー研修」を6月～11月の計5回（8月を除く10～15時）開催します。各事業所1名～2名を選抜し、「生活クラブ10の基本ケア」を習得し教える主体を拡大します。研修では事業所に戻ってからの展開方法を含めて確認し、実践できるように組み立てます。
- ・「介護プロフェッショナル段位制度」の推進に向け、アセッサー講習の受講を推進すると共に、レベル認定者の輩出に取り組みます。
- ・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、無資格者については基礎研修（eラーニング）の受講を必須とし、実践者研修も2年以上の認知症ケアの実務経験を有する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。
- ・管理者向けには経営管理や組織マネジメントを学ぶ研修開催を組み立てます。
- ・また、悠遊内で配置上必要となる有資格者（認知症対応型サービス管理者研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修等）を複数育成していくために、研修受講を促進し、受講修了後当該の配置ポストにつかなくても別途手当を支給するなど給与規程の変更も検討します。
- ・事業所必須の法定研修については、顧問弁護士提供の研修動画など効果的に活用すると共に「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。
- ・2025年度の研修体系の再整理に向けて、2024年度中にこれまでの研修の振り返りを含めて、職員アンケートを実施し、研修テーマの設定を含め全面的な見直しを検討します。検討にあたっては、現行の職務基準書と研修内容のリンクや、経営を学ぶ管理職研修、専門職研修なども課題とします。

#### 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。
- ・管理者については、「管理者の役割と仕事」に基づき評価のしくみを見直して実施します。

## （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。そのためにも全職員対象のハラスメント研修として、顧問弁護士提供の動画資料「弁護士が教える介護トラブル解決チャンネル (<https://www.youtube.com/@sotooka/videos>) の視聴とレポート

提出を必須とします。

- ・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随時広報し、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

- ・安全衛生委員会のメンバーの構成人数を拡大して運営を進めます。
- ・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、西東京ではグループホームいずみ、支援サービスいずみ、世田谷では小規模多機能ホームみんなんちの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、2023年度に受審した、訪問サービスいずみ、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、小規模多機能ホームえごたの家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は、それぞれ運営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」「身体拘束廃止指針」に基づき、新規採用時の個別研修を徹底すると共に、定時委員会の開催や事由が発生した場合の適宜委員会の開催と結果の事業所内周知、虐待防止・身体拘束廃止の定期的な研修開催。そして、それらの措置を適切に実施する担当者を置いて対応を進め、対応の経過記録を作成します。
- ・また、管理者など事業所の役職者を中心に東京都主催の「人権研修Ⅰ」「人権研修Ⅱ」への参加を推進します。
- ・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。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、日常のケアにおけるヒヤリ・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・記録などを通じ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）をはじめとした災害対策

- ・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。事業所別計画を事業所内で共有すると共に以下の対応を進めます。
  - 平常時の対応として、建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、備蓄
  - 緊急時の対応として、業務継続計画発動基準、対応の体制
  - 他の施設及び地域との連携
  - 委員会開催、研修・訓練実施（シミュレーション）
- ・その他、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。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。特に悠遊の強みである「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します。
- ・法人としてのInstagramなどSNSによる情報発信をさらに推進します。

以上