

社会福祉法人悠遊 2019 年度法人事業活動・運営方針

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、地域社会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、24 時間ホームケアえごた、訪問サービスえごた
- 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. 法人の基本姿勢

- ・私たち社会福祉法人悠遊は、その開設以来、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方が住み慣れたまち・地域で安心して住み続けられる地域社会づくりを目指してきました。改めて社会福祉法人の使命として、生活クラブ安心システムを推進する中で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を進めます。
- ・その基本姿勢を業務として実践するのは職員です。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。

II. 2019 年度基本方針

1. 次期（2020 年度～2024 年度）中長期計画の策定

- ・2017 年度、2018 年度の政策会議での討議結果を踏まえ、2020 年度から 5 か年の次期中長期計画を策定します。特に、今後の事業管理・事業開発、人材育成・人事評価、広報・発信力の強化を主要な課題とし、経営会議、管理者会議での議論をベースに 10 月の政策会議、11 月の理事会・評議員会で概要を固めます。

2. 「安心ケアセンター・悠遊えごた」の 2 年目の展開

- ・安心ケアセンター・悠遊えごたにおける 4 つの事業の基盤を固め、地域の信頼を積み上げると共に、「生活クラブ安心支援システム」の構築に向けた展開も目指した運営を行います。

3. 人材育成

- ・各事業所の安定的な事業運営に向けて、適正な人員配置を行います。
- ・2020 年春入職に向けて 5 人の新卒採用を計画します。
- ・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。
- ・人事評価制度、給与体系などの課題の見直しに向けて検討を進めます。

4. 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連合は組織改編により、「生活クラブ福祉事業推進会議」の「福祉事業連携部会」となりますが、引き続き参加する社会福祉法人（生活クラブ風の村、いきいき福祉会）と連携して、生活クラブ安心システムを推進します。

- ・生活クラブ安心ケアシステムについては、「生活クラブ 10 の基本ケア」を柱に、利用者・入居者が可能な限り自立した生活を送るための支援を行います。
- ・生活クラブ安心支援システムについては、「西東京認知症 SOS ネットワーク模擬訓練」「地域防災訓練 in 悠遊」を行っていますが、イベント型だけでなく日常的なしくみの構築に向けて検討し、実行します。

Ⅲ. 2019 年度個別方針

1. 事業管理

(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

- ・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が、2019 年度は、法人合計で収入 7 億 5,437 万円、支出を 7 億 8,539 万円。当期資金収支差額▲3,103 万円（事業活動資金収支差額 90 万円）となります。当期末資金支払残高は 1 億 4,335 万円を見込みます。
- ・安心ケアセンター・悠遊えごたを含めた 13 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	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	754,366	194,892	99,035	77,347	18,510
人件費支出	581,329	146,175	68,005	63,146	15,024
事務費+事業費支出	134,280	37,566	19,182	16,736	1,648
その他の支出	69,786	17,602	11,825	4,352	1,425
支出合計	785,395	201,343	99,012	84,234	18,097
事業活動資金収支差額	903	9,811	10,858	▲ 2,865	1,818
当期資金収支差額合計①	▲ 31,029	▲ 6,451	23	▲ 6,887	413
前期末支払資金残高②	174,383	1,556	25,835	▲ 14,088	▲ 10,191
当期末支払資金残高①+②	143,354	▲ 4,895	25,858	▲ 20,975	▲ 9,778

	西東京	法人本部	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	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	402,797	35,019	116,060	42,572	34,132	99,629	34,379	39,673	1,333
人件費支出	295,740	26,673	78,405	33,609	28,320	72,113	28,725	27,895	
事務費+事業費支出	64,147	8,112	19,187	2,563	3,543	19,129	2,494	8,653	466
その他の支出	41,752	3,886	12,748	5,298	2,243	11,725	2,159	3,012	681,000
支出合計	401,639	38,671	110,340	41,470	34,106	102,967	33,378	39,560	1,147
事業活動資金収支差額	7,776	▲ 33,880	18,088	6,350	2,269	7,797	3,160	3,125	867
当期資金収支差額合計①	1,158	▲ 3,652	5,721	1,102	26	▲ 3,338	1,001	113	186
前期末支払資金残高②	171,247	127,449	27,394	6,730	▲ 6,156	15,602	5,318	▲ 4,916	▲ 174
当期末支払資金残高①+②	172,405	123,797	33,115	7,832	▲ 6,130	12,264	6,319	▲ 4,803	12

	えごた	小規模多機能ホームえごたの家	グループホームえごた	25時間ホーム7えごた	訪問サービスえごた
収入合計	156,677	46,113	80,136	22,210	8,218
人件費支出	139,414	61,510	58,133	19,241	530
事務費+事業費支出	32,567	10,493	19,391	2,563	120
その他の支出	10,432	3,809	6,474	127	22
支出合計	182,413	75,812	83,998	21,931	672
事業活動資金収支差額	▲ 16,684	▲ 26,220	1,622	356	7,558
当期資金収支差額合計①	▲ 25,736	▲ 29,699	▲ 3,862	279	7,546
前期末支払資金残高②	1,578	1,428	1,868	▲ 1,338	▲ 380
当期末支払資金残高①+②	▲ 24,158	▲ 28,271	▲ 1,994	▲ 1,059	7,166

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、経費の約 8 割弱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。
- ・生活クラブ安心システム連合に参加する他の 2 社会福祉法人と連携してスケールメリットをいかします。特に、悠遊単独では難しい、新卒採用、合同研修、物品・用度調達、委託契約などに組み込みます。

③IT 環境の整備

- ・2018 年度内の西東京（デイサービス悠花を含む）、世田谷、中野の各拠点を結ぶ VPN（バーチャル・プライベート・ネットワーク）の構築、勤怠システム導入、ほのぼののクラウド化を活かし、業務の効率化につなげます。

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。また、中長期的には、求人目的の閲覧者、利用目的の閲覧者など対象別に整理された情報を提供できるよう、トップページからの入り口を分けるなどの構成も検討します。
- ・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、常に新鮮な情報が発信し、訴求力を高めます。

⑤会議運営

- ・拠点が 3 つになることにより、管理者会議を拠点別ではなく、合同管理者会議として月次開催します。会議の運営方法、時間については随時見直しを図ります。

⑥月次決算による経営状況の点検

- ・月次決算書を作成し、四半期に一度、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

- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」を柱に、利用者・入居者が可能な限り自立した生活を送るための支援を行います。なぜやるのかという意味を含めて、一人一人の職員が理解し、日常的なケアに体现できるよう、生活クラブ安心システム連合リーダー研究会のメンバーや、悠遊安心システム推進委員会メンバーが中心となって、反復した学習・実技講習を継続して進めます。
- ・生活クラブ安心システム連合主催の技術等修得研修会には、各事業所より次期リーダーとなる職員を選抜し、積極的に参加します。

(3) 地域政策の推進 - 「生活クラブ安心支援システム」

①認知症 SOS ネットワーク模擬訓練

- ・西東京拠点においては、第 11 回目となる企画を 11 月 17 日（日）に開催します。企画詳細は実行委員会を形成して検討しますが、これまでの課題であった固定しつつある参加層の拡大に向けて、大学生、地域の子ども、生活クラブ運動グループ団体、地域の事業所・店舗にも参加及び協力が得られるよう、対象別の呼びかけ方法を工夫します。
- ・世田谷拠点においては、開催に向けて、世田谷・生活クラブ運動グループ地域協議会と協議します。

②地域防災訓練

- ・西東京拠点において、第 3 回目となる企画を 2020 年 3 月 8 日（日）に開催します。企画詳細については実行委員会を形成して検討します。西東京消防署、地域の消防団、防災関連 NPO との連携を強化すると共に、より大ぜいの地域住民の参加を目指します。

③新たなしくみの開発

- ・上記のイベントにとどまらず、日常的なしくみを構築することを目指します。悠遊の事業所が存在する日常生活圏域全体に目を配り、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みを検討し実行します。
- ・西東京拠点においては、デイサービス悠花のスペースを活用しての日曜開催のカフェの案の実現に向けた検討を進めます。
- ・中野拠点においては、運営推進会議などを通じた地域情報を収集し、地域ニーズをもとに検討を進めます。

2. 事業開発

(1) 地域包括ケアシステムをめざす事業拡大と展開

①「安心ケアセンター・悠遊えごた」の 2 年目の展開

- ・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の 4 つの事業の基礎を固め、安定的な事業運営となることを目指します。
- ・中野区や、区内の社会福祉事業に取り組む団体、近隣の大学や市民団体などとのネットワークづくりも丁寧に行い、地域における協力関係をつくと共に、地域包括ケアシステム作りにつながる新たな構想を検討します。

②新たな事業の検討

- ・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白」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・研究を進めます。
- ・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、条件が整い次第、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、生活クラブ安心システム連合、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。

3. 法人運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・中長期的な人事政策に基づき、新卒者の積極的な確保の推進と効果的な中途人材の採用を進めます。
- ・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。
 - 戦略的に内部・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と評価を行ないます。
- ・職員が成長していく過程と評価、キャリアアップを明らかにし、非常勤職員から常勤職員への登用の制度を進めます。また、キャリア段位制度の導入を検討していきます。

①法人の方針の共有

- ・各事業所の4月度職員会議で、2019年度方針説明を行います。全職員が悠遊の2019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

- ・2020年春入職に向けて5人の新卒採用を計画します。
- ・生活クラブ安心システム連合のスケールメリットをいかし、「生活クラブ・福祉のしごとセミナー」の開催(年2回)、合同での就職説明会への参加、各大学への訪問、インターシップの企画実施などを実施します。

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。
- ・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、年2回(4月、10月)求人募集チラシを配布します。
- ・職員紹介制度に基づき、各職員のネットワークを活かした採用を行います。

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、地域の一人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名の雇用を進めます。

⑤研修の実施

- ・入職後の研修として、法人採用者研修を年3回（5月・6月・11月）実施します。「職員行動基準書」を活用し、悠遊の職員として、法人理念を実現させるための組織人としての基本姿勢、心構え、身体拘束廃止・虐待防止など、社会福祉法人の職員としての法令理解等を図ります。
- ・「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、生活クラブ安心システムにおける技術等習得研修会参加のリーダーが中心となって法人研修を実施します。「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。
- ・階層別研修は、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。管理者についても組織マネジメントを学ぶ研修に参加します。また、法人主催の階層別研修について組み立てを検討します。
- ・事業所必須の研修については、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。
- ・認知症及び認知症ケアに関する研修、プライバシーの保護の取組みに関する研修、倫理及び法令に関する研修については法人全体でのプログラムを検討し実施します。また、管理職対象の労働法規に関する研修を実施します。

⑥人事考課のしくみの見直し

- ・現行の人事考課制度は導入してから丸8年となり、「役割マトリクス 管理・評価シート」の活用、課題設定・評価面接のあり方、常勤職員・非常勤職員の運用のあり方、評価結果と給与の連動のあり方等、当初のねらいと現状を踏まえ、見直しを検討します。

⑦雇用形態の多様化に向けての検討

- ・現在、就業規則により定年は常勤職員60歳、非常勤職員70歳と定めています。社会的にも年を重ねても仕事をし続ける流れがあることや、悠遊でも50歳代後半の常勤職員も増えてきていることから、常勤・非常勤職員以外の雇用形態についても検討を行います。

(2) 法人本部と拠点別事業所のあり方

①法人本部体制強化と移転の検討

- ・人事評価システムの体系的な見直しや教育研修の体系的な整備が重要課題であり、法人本部体制の強化が必要となります。法人本部の移転については、そのことと合わせて実施時期、移転先含めて引き続き検討を進めます。

②拠点別施設長の配置の検討

- ・各拠点に施設長の配置を検討します。施設長は特定の事業所の管理者を兼任するものとします。その場合、管理者業務に施設長業務を上乗せすることはできないので、業務内容を精査し、副管理者や主任など管理者の業務をサポートする人員の配置も合わせて検討します。

③人事ローテーションの検討

- ・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。実施にあたっては、全職員の意向調査を踏まえ、政策的な人員配置と職員本人の意思をすり合わせて、丁寧に進めることとします。

(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、デイサービス悠花の5事業所、世田谷ではグループホームちとせ、支援サービスちとせの2事業所、中野ではグループホームえごたでの実施を計画し、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。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、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、2018年度に実施した、グループホームいずみ、小規模多機能ホームみんなんちでは、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。法人として、権利擁護・虐待防止規程を策定します。
- ・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。改正社会福祉法に基づく、理事会・評議員会の役割を整理し、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。
- ・職場環境づくりに向けて、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。万が一事由が発生した場合は厳正に対処します。
- ・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。

(4) 危機管理対策

①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。

- ・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、安心ケアセンター・悠遊えごたを含め3つの拠点ごとに年2回実施します。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、火災想定避難訓練等を実施します。

③BCP（事業継続計画）策定

- ・大地震や風水害などの大規模災害時には事業を一時的に停止せざるを得ないことも想定されます。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も、何日で事業を再開し、平常に戻すかという計画を策定します。

④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、食料品については、グループホームちとせでの実践を参考に、利用者・入居者向けの備蓄品の発注・在庫管理リストを整理し、保管場所の確定と発注・保管を上半期中に行います。
- ・非常時には地域の人たちの一時避難場所となることも想定し、備蓄品のあり方についても検討します。

（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、市民団体などとの関係性づくりを丁寧に行ないます。
- ・特に、新たな拠点である安心ケアセンター・悠遊えごたにおいては、町会との関係性も大切に、「地域ふれあいスペースえごた」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）、生活クラブ安心システム連合

- ・西東京、世田谷、中野のそれぞれの地域協議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。
- ・生活クラブ安心システム連合は組織改編により、「生活クラブ福祉事業推進会議」の「福祉事業連携部会」となりますが、その参加を通して、生活クラブ風の村、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。

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。特に、毎年 6～7 月に開催される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