

社会福祉法人悠遊 2020 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々が住み慣れたまち・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。

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。
- ・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）>

私たちは社会福祉法人悠遊に関わる全ての人々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、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、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

II. 2020 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
 - ・2020～2021 年度の 2 年間で、中野拠点を含めた既存事業の安定化を図ります。
 - ・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が、2020 年度は、法人合計で収入 7 億 5,467 万円、支出を 7 億 5,357 万円。当期資金収支差額 101 万円（事業活動資金収支差額 3,552 万円）となります。当期末資金支払残高は 9,146 万円を見込みます。
 - ・事業の安定的な継続に向けては各種加算の積極的な算定を進めます。デイサービスいずみでは 4 月からの「通常型」への変更に伴い、新たに個別機能訓練体制加算、口腔機能向上体制加算の算定を行います。グループホームえごたではサービス提供体制強化加算 I を算定します。
 - ・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、24 時間ホームケアえごた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 | 世田谷拠点 | グループホームちとせ | 小規模多機能ホームみんみち | 支援サービスちとせ |
|--------------|---------|---------|------------|---------------|-----------|
| 収入合計 | 754,669 | 202,295 | 101,528 | 82,624 | 18,143 |
| 人件費支出 | 580,682 | 149,311 | 69,910 | 64,200 | 15,201 |
| 事務費+事業費支出 | 122,205 | 35,804 | 19,518 | 14,702 | 1,584 |
| その他の支出 | 50,681 | 14,218 | 9,145 | 4,506 | 567 |
| 支出合計 | 753,568 | 199,333 | 98,573 | 83,408 | 17,352 |
| 事業活動資金収支差額 | 35,523 | 15,874 | 11,110 | 3,413 | 1,350 |
| 当期資金収支差額合計① | 1,101 | 2,963 | 2,955 | ▲ 784 | 791 |
| 前期末支払資金残高② | 90,363 | 8,345 | 25,896 | ▲ 9,720 | ▲ 7,832 |
| 当期末支払資金残高①+② | 91,464 | 11,307 | 28,851 | ▲ 10,503 | ▲ 7,041 |

| | 西東京拠点 | 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 | 374,163 | 1,913 | 103,602 | 52,621 | 35,788 | 100,134 | 37,353 | 41,419 | 1,333 |
| 人件費支出 | 293,706 | 25,090 | 70,600 | 39,035 | 25,668 | 74,100 | 31,310 | 26,968 | 935 |
| 事務費+事業費支出 | 59,491 | 7,855 | 17,160 | 2,445 | 3,471 | 18,598 | 4,458 | 5,106 | 398 |
| その他の支出 | 24,322 | 2,751 | 7,950 | 1,198 | 1,228 | 7,843 | 1,585 | 1,767 | 0 |
| 支出合計 | 377,519 | 35,696 | 95,710 | 42,678 | 30,367 | 100,541 | 37,353 | 33,841 | 1,333 |
| 事業活動資金収支差額 | 7,776 | ▲ 31,869 | 15,548 | 15,548 | 6,628 | 7,116 | 1,585 | 9,287 | 867 |
| 当期資金収支差額合計① | ▲ 3,356 | ▲ 33,783 | 7,892 | 9,943 | 5,421 | ▲ 407 | | 7,578 | |
| 前期末支払資金残高② | 163,947 | 139,225 | 21,755 | 16,117 | 1,215 | 13,768 | 2,056 | 91 | ▲ 30,279 |
| 当期末支払資金残高①+② | 172,405 | 105,442 | 29,647 | 26,060 | 6,636 | 13,360 | 2,056 | 7,669 | ▲ 30,279 |

| | 中野拠点 | グループホームえこた | 小規模多機能ホームえこたの東 | 24時間ホームケアえこた | 訪問サービスえこた |
|--------------|----------|------------|----------------|--------------|-----------|
| 収入合計 | 178,211 | 91,777 | 51,037 | 33,914 | 1,483 |
| 人件費支出 | 137,665 | 65,750 | 43,775 | 27,610 | 530 |
| 事務費+事業費支出 | 26,910 | 15,050 | 8,665 | 2,975 | 220 |
| その他の支出 | 12,141 | 7,969 | 3,507 | 665 | 0 |
| 支出合計 | 176,716 | 88,769 | 55,947 | 31,250 | 750 |
| 事業活動資金収支差額 | 11,873 | 9,735 | ▲ 1,885 | 3,290 | 733 |
| 当期資金収支差額合計① | 1,495 | 3,008 | ▲ 4,910 | 2,664 | 733 |
| 前期末支払資金残高② | ▲ 81,928 | 9,999 | ▲ 65,892 | ▲ 25,578 | ▲ 456 |
| 当期末支払資金残高①+② | ▲ 24,158 | 13,006 | ▲ 70,802 | ▲ 22,914 | 277 |

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 **77%** 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（音声入力、情報管理・共有、シフト表、送迎計画など）、インカムの導入、拠点をこえる会議での WEB 会議活用による移動時間削減などを検討し、実行します。

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。・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。
- ・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 による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、各事業所より推進リーダーを選抜し、社会福祉法人生活クラブ風の村より講師を招いて、5月～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すると共に、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。

(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 12 回目となる企画を 11 月 29 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、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。

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 2021 年 3 月 7 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。

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。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・しくみ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みを検討し実行します。

(4) 事業開発

- ・新たな事業として、中野拠点における 24 時間ホームケアえごたに夜間対応型訪問介護の併設を検討します。
- ・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、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、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。

(5) 泉町地域包括支援センターの移転

- ・泉町地域包括支援センターは 2006 年 4 月より西東京市からの業務を受託しています。西東京事業所 2 階での事業にあたり、地域住民の利便性、個人情報保護、スペースが限られていることによる業務効率や普及活動への影響の面での課題がありました。デイサービス悠花が 2020 年 2

月に移転したことに伴い、旧デイサービス悠花の賃貸物件への移転を西東京市と調整をしています。

- ・移転時期については未定ですが、移転によってこれまでの課題を解決すると共に、地域の市民のネットワークの拠点とつながるような展開についても検討を進めます。

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15%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。
 - 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いません。
- ・人材確保と定着に向けて「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所となり、宣言マークや講習通知書を活用します。

①法人の方針の共有

- ・各事業所の4月度職員会議で、2020年度方針説明を行います。全職員が悠遊の2020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

- ・2021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。
- ・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、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。
- ・非常勤職員の採用対象を無資格者にも広げ、2020年度は5名を目安に採用します。「介護職員実務者研修」（eラーニングと7日間のスクーリング/勤務扱い）の資格取得の働きかけと受講費用の法人負担を計画します。その際には、3年後の介護福祉士資格取得（合格者には受験費用を法人負担。ただし、行政補助金がある場合を除く。）まで法人での就業を基本的な条件とすることとします。
- ・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9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。
- ・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面談の他、職員研修の体系化による採用者研修、年次研修、事業所交換研修、法定研修のメニュー統一化などを整備し、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。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階（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、各事業所より推進リーダーを選抜し、社会福祉法人生活クラブ風の村より講師を招いて、5月～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、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。
- ・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

- ・キャリアエントリーシート（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見直し

- ・現行の人事考課制度を変更します。面談を重視し、その道具として「人事評価シート」を活用します。職務基準書にある「等級の定義」「担当職務とその水準」「期待される能力」「期待される姿勢」を元に、半期ごとに評価を行ない、半期ごとの始めに課題確認面談、半期ごとの終わりに評価シートへの職員自己採点記入と上司評価記入によるすり合わせるという枠組みでの評価制度とします。

(2) 労務管理

①法令に基づく対応推進

- ・2019年度に顧問契約した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。

②常勤職員の定年延長

- ・就業規則を2020年1月より改定し、常勤職員の定年を段階的に延長しました。2020年度末61歳定年、2021年度末62歳定年、2022年度末63歳定年、2023年度末64歳定年、2024年度末以降65歳定年に変更を進めます。

③労働環境の整備

- ・2020年度からの「パートタイマー・有期雇用労働法」施行を踏まえ、非常勤職員の手当や特別休暇を是正し、就業規則、給与規程の改定を行い、各事業所において周知します。
- ・管理監督者の位置づけを整理し、管理職手当の見直しとフレックスタイム制の導入を進めます。
- ・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。
- ・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。
- ・「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の事業所に応募します。

(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の1事業所、世田谷では小規模多機能ホームみんなんちの1事業所、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、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、2019年度に実施した、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、デイサービス悠花、グループホームちとせ、支援サービスちとせ、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。
- ・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。

- ・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。

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、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。

④事業継続計画（BCP）策定

- ・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。

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肺炎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。

(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、えん千歳台との連携

- ・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。

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