

社会福祉法人悠遊 2026 年度法人事業活動・運営方針（案）

はじめに

2025 年、団塊の世代のすべてが後期高齢者となり、日本の社会は大きな節目を迎えました。

これからの地域社会では、「支えを必要とする人が増える一方で、支え手が減っていく」というこれまでにない課題に向き合っていくことになります。しかし、これは単なる“困難な時代の到来”ではありません。今、私たちの仕事である介護・福祉の役割は、地域社会を支える基盤そのものとして、これまで以上に重要なものになっています。「住み慣れた地域で、自分らしく暮らし続けたい」。そう願う一人ひとりの生活を支えることができるのは、日々現場で利用者と向き合っている私たち職員の力です。

社会福祉法人悠遊は、設立母体である生活クラブ生協の理念を受け継ぎながら、33 年間にわたり地域に根ざした福祉サービスを提供してきました。その歩みは、制度や環境の変化に左右されながらも、「人としての尊厳を守り、その人らしい暮らしを地域で支える」という使命を大切に続けてきた歴史でもあります。

現在、介護人材の確保、物価高騰、報酬改定など、私たちを取り巻く環境は決して容易ではありません。一方で、この変化の時代は、悠遊の強みや価値を改めて見つめ直し、次のステップへと進むための大切な機会でもあります。

2026 年度を悠遊では「土台づくりと再構築の年」と位置づけます。「拠点単位での収支管理の高度化と事業間連携の強化」「ICT 活用と業務標準化による生産性向上」「処遇改善と人材定着施策の強化」「生活クラブ生協との組織的連携の推進」「地域住民・組合員との協働による支え合いのしくみづくり」がテーマです。これらの取組みを通じて、職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりと、地域に信頼され選ばれる事業所づくりを進めていきます。

特に、悠遊のケアの根幹である「生活クラブ 10 の基本ケア」は、私たちが日々の実践の中で培ってきた大切な財産です。サービスを提供するだけではなく、「その人らしい暮らし」を支える専門職としての価値を地域にしっかりと発信していきます。

悠遊に集う 200 名の職員一人ひとりの力が結集したとき、悠遊の可能性はさらに大きく広がります。

利用者の生活を支えることと、自分自身の成長や働きがいを重ねながら、“オール悠遊”でこれからの地域福祉をともにつくっていきましょう。

I. 法人の基本理念

- ・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。

「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。

「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。

「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。

Ⅱ. 2026 年度事業活動・運営方針案

1. 経営の土台づくりと事業の再構築

(1) 事業収支の大幅な改善

①2026 年度事業収支予算の達成に向けて

- ・2026 年度は全事業所のテーマとして「予算達成を前提とした事業運営」を実践し、収支改善に向けた PDCA サイクルを日常業務の中に組み込み、管理者を筆頭に全職員での取り組みを進めます。
- ・中野拠点において、4 月に居宅介護支援事業所「支援サービスえごた」を開設します。
- ・12 事業所の中で、デイサービスいずみ、訪問サービスいずみ、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 4 事業所を重点事業所と位置づけ、法人全体の事業収支改善に取り組みます。
- ・各事業所では KPI（重要業績評価指標）を持ち、予算達成に向けて途中段階でどれだけ進捗しているかの業績や成果を数値化し、進捗状況を把握します。また、各事業所別の暫定決算を月次管理者会議で点検し、事業の執行状況の確認と対策討議につなげます。
- ・「生活クラブ 10 の基本ケア」を主軸とした職員研修を充実させ、サービス提供の質の向上を図ると共に、各事業所の強みとしてアピールできるよう実践力を高めます。
- ・法人の事業運営はそれぞれ 12 の事業所の実績の積み上げにより成り立ちます。全事業所の収支改善に向けて取り組みますが、万が一、事業所単体での採算性が今後も見通せず、法人全体の経営にも影響する場合は、その事業所の休止・廃止を含めた対策を検討します。
- ・2026 年 6 月からの臨時介護報酬改定での新処遇改善加算の算定要件である生産性向上、職場環境改善に取り組みます。
- ・悠遊合計で事業活動収入計 8 億 4,522 万円、事業活動支出計を 7 億 8,178 万円。事業活動資金収支差額合計 6,344 万円、当期資金収支差額合計 449 万円を計画します。

	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	845,216	407,061	228,101	210,054	
事業活動支出計	781,778	389,252	205,040	187,486	
事業活動資金収支差額	63,439	17,809	23,061	22,569	
当期資金収支差額合計	4,487	1,484	2,986	17	
	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	407,061	99,139	57,022	47,575	108,235
事業活動支出計	389,252	83,704	48,343	36,915	93,355
事業活動資金収支差額	17,809	15,435	8,680	10,660	14,880
当期資金収支差額合計	1,484	-2,331	2,054	6,608	-6,085
		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		40,225	54,865		0
事業活動支出計		34,984	49,844		42,108
事業活動資金収支差額		5,241	5,020		-42,108
当期資金収支差額合計		-11	1,248		0
	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	228,101	108,854	96,596	22,651	
事業活動支出計	205,040	95,607	90,826	18,608	
事業活動資金収支差額	23,061	13,247	5,771	4,043	
当期資金収支差額合計	2,986	2,421	-1,336	1,901	
	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	支援サービスえごた	
事業活動収入計	210,054	101,768	102,309	5,977	
事業活動支出計	187,486	89,180	85,898	12,408	
事業活動資金収支差額	22,569	12,588	16,411	-6,431	
当期資金収支差額合計	17	503	6,979	-7,466	

②4つの重点事業所対策

1) デイサービスいずみ

- ・2026年度収入計画 9,914 万円（2025 年度実績予測比 117%（+1,475 万円）。管理者、生活相談員が支援サービスいずみ、泉町地域包括支援センターはもちろんのこと、西東京市内の居宅介護支援事業所 23 箇所、地域包括支援センター3 箇所を対象とした営業を継続的に取り組み、特に新規利用の方の情報のフィードバックを特に丁寧に行い、紹介のリポートにつながるよう強固な信頼関係をつくり新規利用者を積極的に受入れ登録拡大を図ります。
- ・そのことにより、各曜日の利用登録は定員 30 名を確保し、休みがあっても 1 日当たりの平均利用人数 25.8 人を目指します。あわせて、2025 年度に新たに算定を開始した、「個別機能訓練加算Ⅰイ」は利用登録者 60%算定、「口腔機能向上加算Ⅱ」は同 50%算定、要支援の方向けの「運動器機能サービス向上加算」は同 100%算定を行い、提供するサービスの質の向上を図ると共に、ご利用者の在宅生活を継続するための通所サービスとしてのさらなる特徴を打ち出し集客につなげます。
- ・また、高いニーズとして求められている入浴介助サービスの受け入れ枠拡大に対する取組みとして午前中の中入浴介助の稼働に加え、午後のサービス提供の実現にも取組み、地域ニーズに応えます。
- ・通所介護としての人件費指標 60%に基づき、2025 年度後半に取り組んだ生産性向上コンサルティングの結果を踏まえ、現行の業務内容の棚卸しを行い、通所介護の本来の制度設計に基づき周辺業務を極力スリム化する抜本的な改革を行います。

2) 訪問サービスいずみ

- ・2026 年度収入計画 5,702 万円（2025 年度実績予測比 110%（+520 万円）。
- ・サービス提供時間の拡大に向けて重要な要素である新規登録ヘルパー確保をさらに推進します。
- ・管理者及びサービス提供責任者が支援サービスいずみはもちろんのこと西東京市内の居宅介護支援事業所 30 箇所を対象とした営業を月次日程に反映して取り組みます。デイサービス同様、ご利用者の在宅生活を継続するためのサービスとして社会的な信頼に応えます。ご利用者の状態によっては自立支援に向けて集中的に訪問するなどサービス提供の強弱をつけ、担当の介護支援専門員と連携したプランに基づく対応を進めます。特に新規利用の方の情報のフィードバックを丁寧に行い、紹介のリポートにつながるよう強固な信頼関係をつくることで新規利用者の登録拡大を図ります。

3) 小規模多機能ホームみんなち

- ・2026 年度収入計画 9,660 万円（2025 年度実績予測比 179%（+4,272 万円）。
- ・管理者（計画作成担当者）が法人内の支援サービスちとせはもちろんのこと世田谷区内の主要な病院 5 箇所、あんしんすこやかセンター5 箇所、居宅介護支援事業所 20 箇所を対象とした営業を月次日程に反映します。新規利用の方の情報のフィードバックを特に丁寧に行い、紹介のリポートにつながるよう強固な信頼関係をつくり、新規利用者を積極的に受け入れて登録拡大を図り、利用登録人数 27 名を目指します。
- ・入所による利用終了の抑制に向けて、多くのご利用者が望む「最期まで自宅で」を実現するために、まずは、事業所内での合意形成と体制づくりをすすめ、看取りまで行うことを宣言します。その上で、新規利用登録に向けたアピールと共に、現在のご利用者・家族に対しても丁寧な説明を行い、事業所・家族と共にご利用者の在宅生活を支える実践を積み重ねていきます。
- ・あわせて、小規模多機能サービスの肝である地域活動として、「みんなち食堂」や認知症カフェ「カフェゆうゆう」、定期的な「相談・見学会」の開催、23 区南生活クラブ生協の組合員訪問を通し

て、地域の個人・団体とつながる機会をつくり、「困った時にはみんなち」が定着することを目指します。

4) 小規模多機能ホームえごたの家

- ・2026 年度収入計画 1 億 231 万円（2025 年度実績予測比 156%（+3,690 万円））。
- ・管理者、計画作成担当者が法人内の支援サービスえごたはもちろんのこと中野区内の主要な老健 1 か所、病院 3 箇所、地域包括支援センター2 箇所、居宅介護支援事業所 7 箇所を対象とした営業を月次日程に反映します。新規利用の方の情報のフィードバックを特に丁寧に行い、紹介のリポートにつながるよう強固な信頼関係をつくり、新規利用者を積極的に受け入れて登録拡大を図り、利用登録人数 28 名を目指します。
- ・入所による利用終了の抑制に向けて、多くのご利用者が望む「最期まで自宅で」を実現するために、まずは、事業所内での合意形成と体制づくりをすすめ、看取りまで行うことを宣言します。その上で、新規利用登録に向けたアピールと共に、現在のご利用者・家族に対しても丁寧な説明を行い、事業所・家族と共にご利用者の在宅生活を支える実践を積み重ねていきます。
- ・あわせて、小規模多機能サービスの肝である地域活動として、「えごたの家食堂」や認知症カフェ「オレンジカフェゆうゆう」、「生活クラブ 10 の基本ケア学習会」、「終活生前・生後学習会」、「葬儀学習会」、「お金に関する学習会」の開催、北東京生活クラブ生協まちなかの組合員訪問、先方に出向く活動の展開を通して、地域の個人・団体とつながる機会をつくり、「困った時にはえごたの家」が定着することを目指します。

■重点事業所以外事業所の対策

- ・3つのグループホームにおいて、これまでそれぞれ独自に展開してきた取組みに対して、業務全般の統一化・平準化を行い、ご利用者本位のケア提供をさらに追求すると共に、事業所間の異動を円滑に進めます。また、1 グループホームにつき、収支差額の中期的統一目標として年間 800 万円～1,000 万円以上を確保します。そのためにも、収入面では待機者の確保と定期的な現状確認により、看取り等で退去された後の円滑な入居により稼働率を維持します。
- ・サービス提供体制強化加算の安定的な算定ができるよう、介護福祉士の資格取得に向けた働きかけについて悠遊全体で取り組みます。

（2）「生活クラブ 10 の基本ケア」を強みとしたケアの提供と地域への発信強化

- ・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。
- ・日常的なケア提供での「生活クラブ 10 の基本ケア」の統一した実践につなげ、ご利用者の生活の質を高め自立支援を推進します。また、生活クラブ生協をはじめとした地域向けの学習会開催を積極的に働きかけ、他の介護事業所とは違う悠遊の強みの一つとして周知拡大を図り、利用拡大に向けた基盤整備を進めます。

（3）法人の事業を左右する一人ひとりの職員の意識的な取組みの推進

- ・悠遊の経営及び事業運営の状況について、各事業所の職員と情報共有を図ります。経営の土台づくり

に向けては、各事業所の活動の積み上げと共に、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。

- ・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、生産性向上と残業削減に向けた業務改善を討議・実行します。

（４）労働生産性の向上

- ・全事業所の加算算定状況の点検に基づき、現在は算定していないがすぐにでも算定可能な加算、体制整備要件を満たすことで算定できる加算などの優先順位を明確にし、積極的な算定を行い、ご利用者一人当たりの報酬単価を高めます。
- ・現在の悠遊の経営においては、人件費支出に見合う適正な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、1か月単位の変形労働時間制の適正な運用と共に、業務時間外会議の見直しをはじめとした残業削減対策、事業所間異動・兼務の弾力化を中心に、人件費をコントロールしていくことが必要です。1時間当たりの労働生産性を指標として導入すると共に、各事業種別人件費指標に基づく適正配置人数を徹底し、人件費率・金額の月次点検を行います。
- ・ICTツールを積極的に導入し、介護記録の電子化、インカム導入などによる業務効率化を促進します。また、2025年度に導入した3つのグループホームへの介護ソフト「ほのぼの」を本格運用し、利用者管理・記録のICT化を推進します。
- ・ケアプランデータ連携システムの導入（＊）について検討します。
＊ 居宅介護支援事業所と介護サービス事業所の間で毎月やり取りされるケアプランのうち、サービス提供票(予定・実績)をデータ連携することにより、介護事業所の文書作成に要する負担の軽減をめざす。
- ・事業所現場で対応することと、本部で一括管理することの業務の精査による業務効率化を推進します。

（５）生活クラブ生協をはじめとする関連団体との連携による事業強化

①生活クラブ生協及び生活クラブ運動グループ地域協議会との連携

- ・長期運営資金の融資をいただいている生活クラブ生協と定期的に「生活クラブ・悠遊事業対策実行プロジェクト」を継続し、事業運営状況の共有と共に地域での具体的な連携の実現に向けた討議を行います。
- ・設立母体である生活クラブ生協との連携を通して、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、以下の共同活動の展開を引き続き提案します。いずれの活動についても随時受入れ・対応を進めます。また、それらの活動を通して、高齢者介護の拠点にとどまらず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。
 - 西東京市（旧保谷市エリア）、世田谷区（船橋、砧、烏山エリア）、中野区（JR中央線以北、環七通り以東エリア）における組合員への事業利用の呼びかけと各事業所の見学&説明

- 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
- 認知症カフェや地域食堂への参加
- 組合員、その家族・知人への悠遊事業所の求人案内・職場体験の呼びかけ
- ボランティアの呼びかけ
- 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

②関係団体との連携

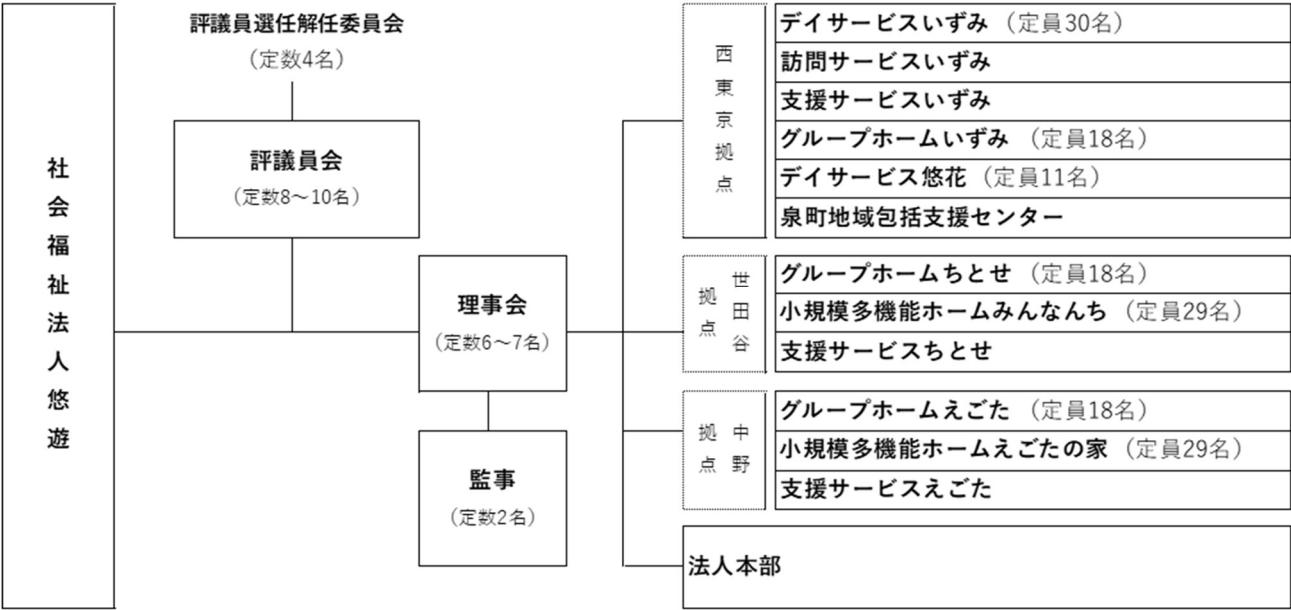
- ・生活クラブ共済連の「拡大福祉事業政策推進会議・福祉事業連携部会」への参加を通して、同じく生活クラブ生協が母体として設立した「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」と事業運営情報共有と対策討議を行います。また、悠遊を含めた3つの社会福祉法人を中心とした社会福祉連携推進法人設立に向けた検討を進めます。設立前段階として準備会を設置し、具体的な制度設計・構成・進め方を協議します。
- ・「一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構」（以下、コープ福祉機構）が主催する研修・企画等に積極的に参加し、各事業所の事業強化につなげます。

2. 2026 年度～2028 年度の 3 か年計画の推進

- ・3 か年計画に基づき、2026 年度を「土台づくりと再構築の年」、2027 年度を「成長と挑戦の年」、2028 年度を「安定化の年」と位置づけ、3 か年の大局的な方向性に基づく単年度事業運営方針を展開します。
- ・10 月に開催する政策会議において、理事・監事、評議員、管理者で3 か年計画の進捗状況を点検し、方針を補強します。

3. 組織運営

【組織図】



(1) 人員確保対策の強化と人材育成・定着に向けた対策

①人材採用対策

- ・事業所によって慢性的な人員不足に直面し、派遣介護士にも頼らざるを得ない状況もあり、特に管理者などが過重労働となっている実態もあるため早期の改善が必要です。
- ・人員確保対策として、①㈱エルユーエスと連携した、悠遊ホームページの中途採用ページのブラッシュアップ、②各管轄のハローワークや各エリアの福祉人材センター・社会福祉協議会と連携した、「ツアー面接会」「ミニ相談・面接会」などの企画開催・参加、③介護福祉士、(主任)介護支援専門員、社会福祉士など、2024年度から始めた資格取得支援制度を活用した職員の法人内でのキャリアアップと専門職の欠員対策を進めます。特に、(主任)介護支援専門員、社会福祉士の育成を強化し、当該職員のスキルアップと共に、介護事業所、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターを含めた事業所間の人事異動の円滑化を進めます。
- ・2027年春入職に向けて1～2名の新卒採用を計画します。新卒採用者については、1か月間の研修を通して、悠遊の全事業所の仕事を体験し、本人希望、適性、事業所の状況を総合的に勘案し配属先を決定します。
- ・同一拠点内事業所の応援勤務や兼任のしくみを促進し、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。
- ・職員体制の安定化に向けては採用と共に、離職防止の取組みを並行して進める必要があります。離職理由を可視化して管理者会議で共有すると共に、管理者による半期に一度の評価面接以外の定期的な面談や法人全体での職員満足度調査を実施します。
- ・特定技能介護士は中長期的には10名を目途に受け入れ、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をめざしています。コープ福祉機構からの情報をもとに新たな登録支援機関と連携し、2026年度中に新たな事業所での採用を目指します。これまで、言葉の壁による細かなコミュニケーションが課題である傾向を踏まえ、日本語の習得に向けた支援体制もあわせて検討をすすめます。また、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。

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。

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、現行の法定雇用率2.7%以上を達成します。

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。
- ・入職後の研修として、事業所を超えたつながりもつくるために、集合研修を年間日程で組みます。「新規採用者研修」「フォローアップ研修」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。過去2年間実施した「ステップアップ研修」は、「指導職研修」（対象は各事業所の主任・副主任）に変更し、次期管理者候補者としての育成メニューに基づき、年3回（9, 12, 3月）開催します。また、上記研修の参加対象者以外の職員向けに、新たに「中堅研修」として「生活クラブ10の基本ケア」をテーマに年2回（6月、12月）開催します。
- ・「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、拠点単位で研修を開催し、日常的なケア提供での統一した実践につなげ、ご利用者の生活の質を高め自立支援を推進します。
- ・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。
- ・事業所必須の法定研修については、法人として契約している「お茶の水ケアサービス学院 フォローアップ研修」メニューや、顧問弁護士提供の研修動画など効果的に活用し、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。

（２）職場環境の改善

- ・悠遊の基本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」(*1)を排除し、「ストローク」(*2)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) パカにする、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) につこり微笑む、話をする、話を聴く、握手する、応援する、褒める、励ますなど

①すべてのハラスメントの根絶

- ・上記に基づき、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・サポート体制の推進

- ・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) 法令遵守とケアの質の向上

- ・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」については評価機関を変更して取組みます。西東京ではデイサービスいずみ、支援サービスいずみ、グループホームいずみ、世田谷ではグループホームちとせ、中野ではグループホームえごたの5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。
- ・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。

- ・ ICT 化に伴うケア記録の電子化により、そのデータ分析を用いたサービス改善 PDCA を構築します。
- ・ 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。虐待の温床となる不適切ケアの根絶に向けて、接遇のあり方を常に検証する共に、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をすすめます。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策・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ように事業継続計画（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。
- ・社会福祉法人の重要な収入源である寄付の件数増加に向けた発信を進めます。
- ・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。
- ・法人パンフレットをリニューアルすると共に、事業所案内パンフレットのデザインなどを統一化し、悠遊としてのブランディング向上をはかります。

（６）地域との連携の推進によるいざという時に頼れる事業所として認知度向上

- ・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必要があります。そのためにも既存のつながり以外に拠点別の地域資源（自治会・町内会、民生・児童委員、社協、まちづくりセンター、地域包括支援センター、保育園、他の社福や福祉関連の団体など）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。

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、スクーター（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、3つの拠点において祭りを開催し、ご利用者・家族と地域の方々との交流の場となることを目指すと共に、悠遊としてのリアルな情報発信の場として活用します。
- ・「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、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。
- ・地域における高齢者の孤食・孤立対策の一環として、世田谷では「みんなんち食堂」（毎週火曜日 11:30～13:00）、中野では「えごたの家食堂」（第1・第3火曜日 11:30～13:00）を定例開催し、地域の高齢者のネットワークづくりと各事業の利用拡大につなげます。
- ・認知症と共に生きる地域社会づくりを目指し、3つの拠点において、認知症カフェを定期開催します。西東京は（株）ワーカーズ・コレクティブ結女（以下、「結女」）ランチルームで第2金曜日（15:00～16:30）、世田谷は「スペースゆうゆう」で第3火曜日（14:00～16:00）、中野は「地域ふれ

あいスペースえごた」で第3土曜日（13：30～15：00）に開催します。

- ・また、上記のように事業所に来ていただくだけでなく、積極的に先方に出向いて関係性をつくる活動もあわせて展開します。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

1)「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します。また、西東京市内での地域福祉の担い手として運命共同体ともいえる結女の事業強化に向けた共同・連携事業の展開に向けた構想を討議します。

2) 西東京市社会福祉法人連絡会との連携

- ・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。

4. 建物設備修繕への対応

- ・竣工して21年が経過する西東京事業所については、耐用年数を越えた空調設備の交換や付帯設備の不具合が生じています。生活クラブ・ケアセンター世田谷についても14年目となることから、付帯設備の不具合が断続的に発生しています。
- ・事業へのリスク軽減と共に職場環境の改善につなげるために、2026年度に修繕するもの、2027年度～2028年度に対応するもの、2029年度～2030年度に対応するものと、緊急性・優先度を判断し、修繕に係る費用と合わせて計画を策定し実行します。

以上