

Ⅱ 統括本部

平成 30 年 3 月吉日
社会福祉法人 大三島育徳会
統括本部長 田中雅英

1. 統括本部 平成 30 年度事業計画

(1) 平成 30 年度介護報酬改定の背景

当初、平成 30 年の報酬改定はマイナスとの予測があった。すでに平成 29 年 4 月に 1.14%のプラス改定（介護職員の処遇改善）が前倒しで実施されているという財務省の指摘があったからである。加えて、社会保障制度の持続可能性を確保する観点からも報酬の適正化が必要とされていた。ところが、さまざまな業界団体※1 によるロビー活動により、政治決着 0.54%の逆転プラス改定になった。東京都高齢者福祉施設協議会が 9 月から 11 月にかけて実施した「大都市東京における介護人材確保に関する請願署名」※2 も少なからず寄与したと考える。ご協力いただいた方々に心から感謝を申し上げたい。

※1 東京都高齢者福祉施設協議会をはじめ全国老人福祉施設協議会、全国社会福祉法人経営者協議会など

※2 都内全体で 128,438 筆、大三島育徳会単独で 7,222 筆（11 月 20 日締め切り）の署名を得た。12 月 1 日に与野党の紹介議員に請願書の提出を依頼した。結果は、衆議院・参議院の厚生労働委員会において、維新の会以外の野党が反対したため審議未了のため不採択となった。

(2) 報酬改定による当法人への影響

高齢者支援サービスは、施設サービス、在宅サービスともに若干の増収となる予定である。ただし、加算要件の詳細な確認と本法人の「運営規程」、「指針」の見直しを行う必要がある。

障害者支援サービスは 0.47%のプラス改定のため「いろえんぴつ」が増収になると推測される。「玉川福祉作業所」、「等々力分場」は指定管理による管理料のため報酬改定による影響はない。

(3) 基本理念と視点

本事業計画は、本法人が平成 30 年度に実施する事業の重点項目と実施のための基本的事項をまとめたものである。「第 7 期（平成 30～32 年）世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」※1 並びに「第 5 期（平成 30～32 年）世田谷区障害福祉計画」※2、「第 7 期東京都高齢者保健福祉計画（平成 30～32 年）」※3 の基本理念を踏まえて策定している。事業計画の基本理念とそれを実現・展開するための視点はつぎのとおりである。

＜事業計画基本理念＞

社会福祉法人 大三島育徳会

「高齢の人も障害のある人も尊厳をもって、自分らしく安心して暮らし続けることができる地域社会の創造」

第7期 東京都高齢者保健福祉計画

「地域で支えあいながら安心して暮らし続けることが出る東京」

第7期 世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画

「住み慣れた地域で支えあい、自分らしく安心して暮らし続けられる地域社会の実現」

＜視点＞

- ①福祉・介護人材の確保・育成・定着
- ②効率的・効果的な事業運営
- ③地域における公益的取り組みの実施
- ④広報活動の強化

※1 世田谷区高齢者保健福祉計画とは「老人福祉計画」と「介護保険事業支援計画」と世田谷区における「高齢者施策の総合的・基本計画」として一体的に策定したもの（3年ごとに改定）

※2 障害者総合支援法（88条）に基づく、「市町村障害福祉計画」として策定。障害福祉サービスなどの確保に関する実施計画を定める。（3年ごとに改定）

※3 東京都高齢者保健福祉計画 東京都における高齢者の総合的・基本計画として一体的に策定している。福祉保健施策に加えて保健事業を含んだ計画となっている。

(4) 最重点施策

①福祉・介護人材の確保・育成・定着

i 人材対策室を中心とした職員採用

東京都高齢者福祉施設協議会が平成28年9月に実施した調査※によると、平成27年の調査からさらに介護人材不足が深刻化していることが明らかになった。平成29年度の介護職員の新規採用を確保できていない特養は一昨年の73.6%から80.1%に悪化している。こうした状況下で人材を確保することは容易ではない。統括本部内の人材対策室を中心にリクルートを行う。

※回答率81.4%（都内381施設）

ii 個別の育成計画をもとにした人材育成

採用後の人材育成・定着を図らなければならない。各事業所において「個別研修計画」を作成するとともにあらたに設置する法人研修委員会が階層別の研修を実施する。高齢者介護・障害者支援にかぎらず、地域における公益的取り組みなど広く福祉分野で活躍できる人材を育成していく。

iii 育成のための人事考課者研修

法人の人事管理制度を運用するあたり、考課者の訓練が不可欠である。部下と上司の評価のかい離、上司ごとの評価のズレなどが職員の不満や

モチベーションの低下につながるからである。加えて、従来の業務評価項目、評点などの見直しを法人事務部が随時行う。

iv 自己啓発意欲を高める指導の実施

将来の目標設定ができるよう内外の研修に積極的に参加させる。介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員などの資格取得を奨励する。今年度、世田谷区に創設された介護福祉士実務者研修受講料助成、同介護福祉士資格取得費用助成、従来の介護職員初任者研修課程等受講料助成などを積極的に活用する。また、職員教育に客観的な視点を取り入れるため、社会福祉法人南山会、友愛十字会、健祥会など他法人との交換研修を引き続き実施する。

v 「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」による情報公表

今年度からあらたに創設された「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」に申請し、求職者に法人・事業所の魅力をアピールする。

②効率的・効果的な事業運営

i バランス重視の運営

地域のニーズに応えるサービスの提供と事業計画水準の達成とのバランスをとる。責務となった「地域における公益的な取り組み」は事業収支が赤字であっても実施しなければならないからである。当然、事業の安定が前提であり、法人をあげて、収支を改善するよう取り組む。

ii 適材適所の配置・異動

適材適所の配置・異動により、職員の人材育成、モチベーション向上・維持、異動による組織の活性化、制度への適応などを図る。

iii 顧客獲得につながる新サービスの創造

昨年度、訪問介護事業所「二子のわたし」が事業者認定を受けた障害者行動援護・移動支援事業については、行動支援者の確保に努める。玉川福祉作業所の利用者・保護者のニーズに応えるためである。今後、地域に高齢の低所得者層の増加が予測されており、都市型軽費老人ホーム※の事業所用地候補（定期借地権）をさがす。

※都市型軽費老人ホーム

身体機能の低下等によりひとり暮らしを続けることが不安な方などを対象とし、困ったときは支援を受けられる「ケア付き住まい」創設が必要であるとの東京都の提言を契機に創設された、新しい種類の高齢者施設。地価が高い都市部でも整備が進むよう、従来の軽費老人ホーム、ケアハウスなどと比較すると、居室面積や職員配置に関する基準が緩和されている。

iv 事業費・事務費の削減

介護用品費、水道光熱費などの事業費、ならびに修繕費、業務委託費などの事務費の比率削減に努める。両者を合わせた比率を28%程度に抑える。特に、電気料については新電力との比較により引き下げ交渉をする。

③地域における公益的取り組みに向けた職員育成

平成28年度に発足した「東京都地域公益活動推進協議会」※1、ならびに「世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会」※2の事業、さらに東京都高齢者福祉施設協議会の「つながれ、ひろがれ、地域の輪」の活動に参加して、地域における公益的な取り組みを実施する。担当する職員に対しては、他の福祉分野の施設見学に加えて、さまざまな福祉分野に関する研修会へ参加する。また、職員によるボランティアを積極的に進める。

※1 東京都地域公益活動推進協議会は、東京における社会福祉法人の連携による地域公益活動を推進するために平成28年7月に発足した。広域における取り組みとして、中間的就労推進事業である「はたらくサポートとうきょう」を実施する。

※2 「世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会」は、世田谷区における社会福祉法人の連携による地域公益活動を推進するため、平成28年6月に発足した。

④広報活動の強化

情報・広報室にてホームページの更新、広報誌の発行、求人用パンフレット類の見直しをする。行事、イベント、地域における活動などを取材し、法人・事業所のPRを積極的に行う。

⑤その他

介護保険制度や地域福祉の課題について、東京都高齢者福祉施設協議会、世田谷区内特別養護老人ホーム施設長会、首都圏高齢者福祉施設協議会をはじめとする関係団体と連携を図りつつ解決に向けた取り組みを行うものとする。

1-1. 経営戦略室

統括本部長 田中雅英

(1) 事業計画の策定にあたり

今年度も引き続き、各事業所の利用率の向上と支出の抑制により、収益力の向上を目指す。一方、介護人材不足を要因とする利用率の低下を招かないように人材対策室を中心に人材確保に努める。本法人が指定管理者となっている「玉川福祉作業所」、区から委託を受けている「用賀あんしんすこやかセンター」※は地域福祉の要ともいえる社会資源であるとともに、本法人の重要な事業拠点である。指定管理者、委託事業者の選定における審査基準には、管理期間における実績、次期の計画、予算などがある。それらを念頭に置いて、事業継続につながる取り組みを行う。

※平成31年8月、開設予定の「二子玉川あんしんすこやかセンター」と2事業所に分割される。ただし、運営は同一法人となる。

(2) 本年度計画

「第7期東京都高齢者保健福祉計画（平成30～32年）」における重点分野に「高齢者の住まいの確保と福祉のまちづくりの推進」が示されている。また、本法人、東京都、世田谷区ともに第7期計画の基本理念のキーワードに「安心して暮らし続ける」を掲げている。区内には、在宅で自立した生活を送ることができない低所得で見守りが必要な高齢者のニーズがある。これらを踏まえて立案するものとする。

今年度、介護報酬改定により、若干の収支の改善が見込まれるが、昨年に引き続き経費削減、利用率のアップに努める。SWOT分析に基づく中長期事業計画による今年度のおもな対策は、つぎのとおり。（定量的な目標はP25「平成30年度各事業所数値目標」）

①高齢者支援局

今年度には用賀あんしんすこやかセンター（二子玉川あんしんすこやかセンター含む）の委託事業者の選定がある。総力を挙げて受託する。地域の課題はますます多様化・複雑化しており、ニーズに応えるためには不可欠の事業だからである。

施設サービス部の博水の郷と「やまぼうし」については、感染症対策の強化、退所後から新規入所までの期間の短縮により利用率を引き上げる。在宅サービス部のデイサービス（博水の郷、喜多見だんち、タガヤセ大蔵、やまぼうし）については、利用者増加を目指して、居宅介護支援事業所博水の郷と連携を図るとともに他法人の事業所へ積極的に営業を行う。居宅介護支援事業所はケアプラン増に努める。訪問介護は身体介護の比率を高め、効率的なサービスを実施する。事務部門においては、事業費、事務費の削減に努める。空調設備、照明器具の更新・修繕などについて優先順位を決めて計画的に行う。

②障害者支援局

「博水の郷」と並ぶ本法人の基幹施設である「玉川福祉作業所」の指定管理者の再選定につながるよう、サービスの向上に努めるとともに地域福祉に資する実践を重ねる。就労継続支援事業B型の自主生産品である「たまピカクロス」の需要が高くなっている。諸物価の上昇が続く中、販売料金の値上げを検討する。他方、新規の自主生産品である「irodori」の販売促進を行う。また、博水の郷において実施している生活困窮者就労訓練事業「はたらくサポートとうきょう」をサポートする。

(3) 中長期事業計画

経営計画の期間は3年が妥当であると考え。なぜなら、政治、経済、制度などの外部環境、人材、財務などの内部環境の変化が激しく、5年・10年などの長期にわたっては、実際の状況と作成した計画とがかい離して無意味になる可能性が高いからである。経営状況に大きな影響を及ぼす介護報酬も原則3年ごとに改定されている。

本法人・施設の組織構造については経営計画と同様に外部・内部環境の変化に合わせて見直しを行う。さらに、各種委員会や行事についてもマンネリ化、形骸化を防ぐようメンバーを交代する。今年度は介護報酬改定、介護人材不足の深刻化など外部環境が大きく変化したため、改めてSWOT分析に基づき中長期事業計画を策定する。

平成30年度

- ・ SWOT分析に基づく中長期事業計画の見直しを行う。(次ページ以降)
- ・ 外部環境の変化(介護報酬改定、社会福祉法改正)、内部環境(人材の確保・育成・定着、財務力)を踏まえたSWOT分析
- ・ 定量的な目標設定⇒おもに収入、収益力、リスクマネジメントなど
- ・ 定性的な目標設定⇒法人組織の整備、地域における公益的な取り組みなど

平成31年度

- ・ 中長期事業計画の進捗状況の確認
- ・ 必要に応じた中長期事業計画の見直し

平成32年度

- ・ 中長期事業計画の成果確認
- ・ 中、小規模修繕の実施についての検証

大三島育徳会「平成30年度SWOT分析」

1 内部環境

(1) 強み (Strengths)

- ①順調に進捗している福祉・介護人材確保・定着対策（派遣職員ゼロ）
- ②高齢者分野と障害者分野の人事交流の推進
- ③区内特養の中で唯一の「生活困窮者就労訓練事業」の認定
- ④複数の社会福祉法人との協働による介護の魅力のPR
- ⑤統括本部内の各室ならびに各事業所間による情報共有の徹底と協働
- ⑥他団体における活動による高い情報収集力
- ⑦地域の町会との防災協定

(2) 弱み (Weaknesses)

- ①低い収益性
- ②設備・備品の修繕・更新費用の増加
- ③中堅職員の育成不足
- ④不十分な大規模修繕対策

2 外部環境

(3) 機会 (Opportunities)

- ①全世代、全対象型地域包括ケアへの見直し
- ②福祉ニーズの多様化、複雑化
- ③共生型サービスの創設
- ④用賀・二子玉川あんすこプロポーザル
- ⑤玉川福祉作業所プロポーザル

(4) 脅威 (Threats)

- ①介護・福祉人材不足の深刻化
- ②地方法人の進出
- ③消費増税（平成31年10月）
- ④介護報酬の抑制傾向

SWOT フレームのまとめ

	外部環境	内部環境
好影響・プラス面	<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①全世代、全対象型地域包括ケアへの見直し ②生活困窮者・困難者など福祉ニーズの多様化、複雑化 ③共生型サービスの創設 ④用賀・二子玉川あんすこプロポーザル ⑤玉川福祉作業所プロポーザル ⑥地域における公益的な取り組みの責務化 	<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①順調な福祉・介護人材確保・定着対策（派遣職員ゼロ） ②高齢者分野と障害者分野の人事交流の推進 ③区内特養の中で唯一の「生活困窮者就労訓練事業」の認定 ④複数の社会福祉法人との協働による介護の魅力のPR（小・中学生） ⑤統括本部内の各室ならびに各事業所間による情報共有の徹底と協働 ⑥他団体における活動による高い情報収集力 ⑦地域の町会との密接な関係（防災協定、行事参加）
悪影響・マイナス面	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①福祉・介護人材不足の深刻化 ②地方法人の進出 ③消費増税（平成 31 年 10 月） ④介護報酬の抑制傾向 ⑤首都圏直下型地震の発生 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①低い収益性 ②設備・備品の修繕・更新費用の増加 ③中堅職員の育成不足 ④不十分な大規模修繕対策

SWOT 分析による課題整理

強みで機会を取り
込む

- ①順調な福祉・介護人材の確保・定着対策により、「地域における公益的な取り組み」のメニューを増やせる
- ②順調な福祉・介護人材の確保・定着対策により、2カ所のあるすこプロポーザルにおいて、福祉人材を確保する
- ③「生活困窮者就労訓練事業」の認定により、生活困窮者・困難者など多様化・複雑化する福祉ニーズに対応できる（レスキューから自立まで）
- ④統括本部内の各室が連携し、プロポーザルへ積極的に参加できる
- ⑤高齢者施設と障害者施設の職員の交流により、共生型サービスへの参画がしやすい
- ⑥高い情報収集力と他法人との交流を活かして、地域における公益的な取り組みを実施する

強みで脅威を克服
する

- ①高齢者、障害者分野を超えた異動により、視野の広い介護・福祉人材を育成できる。
- ②高い情報収集力を駆使して、迅速・適正な経営戦略を図れる
- ③地域と密接に連携し、大規模災害への備えを行える
- ④人材の確保・定着が順調なため、地方法人と比較すると地域における公益的な取り組みに力を注げる

弱みで機会を逃さ
ないようにする

- ①プロポーザルの参加に向けて、収益性を向上させる
- ②設備・備品の修繕・更新を計画的に行う
- ③新規事業展開へ向けて、管理職の育成を強化する
- ④大規模修繕を終えた他の法人から情報収集を行う

弱みと脅威によ
る最悪シナリオを
回避する

- ①収益性の高い新規事業に取り組み、安定した財政基盤を作る
- ②消費増税、修繕支出増大に対し、計画的に対応する
- ③中堅職員の人材育成に力を入れ、定着率を向上させる

SWOT 分析に基づく中期計画

(平成 30 年 4 月～平成 33 年 3 月)

1. 強みによる機会の取りこみ

- ①福祉・介護人材の確保・定着が順調なため、「地域における公益的な取り組み」のメニューを増やす
 - ・滋賀県モデルの困難を抱える児童の居場所「フリースペース」を実践する
 - ・フードドライブとの提携により困窮世帯へ食料を配る
- ②順調な福祉・介護人材の確保・定着対策により、2カ所のあんすこプロポーザルにおいて、福祉人材を確保する
 - ・2カ所の「あんすこ」の専門職を確保する
- ③「生活困窮者就労訓練事業」の認定により、生活困窮者・困難者など多様化・複雑化する福祉ニーズに対応できる（レスキューから自立まで）
 - ・「ぷらっとホーム世田谷」と協働して、東社協の生活困窮者就労訓練事業である「はたらくサポートとうきょう」を実施する
- ④統括本部内の各室が連携し、プロポーザルへ参加する
 - ・用賀あんすこ・二子玉川あんすこのプロポーザルに参加し、委託事業者になる
- ⑤高齢者施設と障害者施設の職員の協働により、共生型サービスを検討する
 - ・ショートステイ、デイサービスの実施を検討する
- ⑥高い情報収集力と他法人との交流を活かして、地域における公益的な取り組みを実施する
 - ・小・中学校における車椅子体験の実施
 - ・団地における見守りパトロール隊の実施
 - ・「多摩川癒しの会」事務局の継続

2. 強みで脅威を克服する

- ①順調な福祉・介護人材の確保・定着対策により、介護保険、介護報酬改定時における対応がスムーズにできる
- ②高齢者、障害者分野を超えた異動により、視野の広い介護・福祉人材を育成できる
 - ・就職フェアにおいて、高齢者、障害者分野を超えた視野の広い福祉人材を育成することをアピールして人材を確保する
- ③高い情報収集力を駆使して、迅速・適正な経営戦略を図れる
 - ・高い情報収集力を駆使して、今後の福祉・介護分野の制度の方向性を見極めて迅速に対策を実施する
 - ・東京都高齢者福祉施設協議会に複数の委員を参加させ情報収集に努め、戦略案を練る
- ④地域と連携し、大規模災害への備えを行える
 - ・年2回、町会との大規模災害訓練を実施する
 - ・「二子玉川駅前滞留者対策連絡会」に参加し、大規模災害時帰宅困難者に対する支援訓練を行う
 - ・災害備蓄食の見直しを地域住民の力を借りて実施する

⑤人材の確保・定着が順調なため、地方法人と比較すると地域における公益的な取り組みに力を注げる

- ・職員に対して、介護のみならず、「地域における公益的な取り組み」の必要性を理解させるとともにその実践に参加させる
- ・高齢者分野の職員を障害分野の行事、研修に参加させる

3. **弱みで機会を逃さないようにする**

①プロポーザルの参加に向けて、収益性を向上させる

- ・博水の郷の利用率の向上 平成30年97%、平成31年98%、平成32年99%
- ・法人事業費・事務費の支出をそれぞれ16%、12%合計で28%以下にする

②新規事業展開へ向けて、管理職の育成を強化する

- ・他分野の施設や卓抜した福祉ニーズへの取り組みの視察を行う
- ・認知症ケア専門士、認知症介護実践者研修受講者を増員する

③大規模修繕を終えた他の社会福祉法人から情報収集を行う

- ・東京都高齢者福祉施設協議会の会員社会福祉法人から省エネに関する情報を得て、大規模修繕後の収益性の向上に寄与する

4. **弱みと脅威とによる最悪シナリオを回避する**

①収益性の高い新規事業に取り組み、安定した財政基盤を確保する

- ・都市型軽費老人ホームの創設
- ・2カ所目の知的障害者グループホームの設立

②消費増税、修繕支出増大に対し、計画的に対応する

- ・空調機の個別化を進める。平成31年から改修工事に着手する
- ・照明器具のLED化を推進する。平成31年度に完成
- ・複数の法人とのアライアンス（共同仕入れ）により経費を削減する

③福祉・介護人材不足対策の一環として中堅職員の人材育成に力を入れ、定着率を向上させる

- ・他法人との交換研修により本法人の強みと弱みを認識させ、改善に向けてのアイデアを練らせる
- ・東京都社会福祉協議会の研修に積極的に参加させ、視野を広げる

④首都圏直下型地震などの大規模災害時の対策を練る

- ・BCPを見直し、それに基づく訓練を実施する

⑤ロビー活動を活発化させ、介護報酬引き上げを実現させる

- ・与党（自由民主党・公明党）の厚生労働委員会の議員に働きかける
- ・野党の厚生労働委員会の議員に働きかける
- ・経営実態調査、介護人材充足状況調査、待機者状況調査を実施し、データ分析を行う
- ・首都圏高齢者福祉施設協議会、全国老人福祉施設協議会と協働して厚生労働省へ働きかける

1-2. 人材対策室

室長 佐藤 朋巳

(1) 今年度計画

労働人口が減少している中で、人材不足は全産業における喫緊の課題となっている。東京は全国で最も求人倍率が高く、福祉職の有効求人倍率は全職種と比較しても2倍以上である。

このような状況で福祉人材を獲得するためには、戦略的な採用の仕組みや「求職者を惹きつける」活動が必要である。

採用活動の進め方を見直し、人材対策の中でも特に人材確保に重点を置く。

① 人材確保

法人一括の採用として高齢者支援局と障害支援局が一体になって採用活動を行う。求人の相互協定を結んでいる青森県八戸市にある「社会福祉法人道友会」と連携を図り、青森県内においても求人活動を行う。具体的には、青森県での就職フェアの参加や専門学校、高校、大学などへの訪問を行う。また、東京と青森の求人情報を共有することで素早い対応を心掛ける。

求職者発掘のため、九州・四国・北海道の学校にパイプを作れるように学校訪問や地元就職フェアの出展を検討する。これらの地域の有効求人倍率が比較的低いからである。

毎月実施される人材対策室会議で、各事業所の求人ニーズを確認する。情報広報室と連携してホームページや SNS に求人情報や職場案内をリアルタイムに公開・更新し魅力を求職者に伝えられるよう戦略をたてる。

今まで関わりのある学校への求人説明をこまめに行い、学校行事や授業への参画も打診していく。

② 「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」

東京都の制度「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業」への応募を行う必要がある。宣言する福祉事業所の情報を学生や求職者が多く見ると考えられる。

「宣言マーク」を配布されることで就職フェアに優先的に出展できるなど、多くの PR をする機会になり人材確保につながる。「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業」で宣言した後に「ふくむすび」と言われる福祉職場のポータルサイトにつながるののでサイト内の情報を定期的に更新していく。

③ 求職者向けパンフレット

求職者が求めている情報をわかりやすくする為に法人・施設パンフレットとは別に「求職者向けパンフレット」を作成する。内容については、「研修制度」、「職場環境」、「職員の声」を中心に求職者の知りたい情報をリサーチし、関心を持ってもらえる内容を目指す。デザインも大事な要素となるので情報・広報室と連携する。

1-3. 地域公益活動室

室長 坂井 祐

(1) 今年度計画

法人職員が「地域への公益的な取り組み」に積極的に参加をするよう、地域公益室が働きかけをしていく。地域の町会との密接な関係（防災協定、行事参加）、区内特養の中で唯一の「生活困窮者就労訓練事業」の認定を博水の郷が受けたことなどを活かして実施する。

今年度の新たな取り組みとして、地域の中で問題をかかえている子供の居場所づくりを目的とした「フリースペース(仮称)」を企画・運営する。法人が主催する、「だんだんまつり」には、地域公益活動室が中心となり、昨年度の反省点を踏まえた企画内容を練り実施する。

地域の課題が多様化、複雑化する中、「用賀あんしんすこやかセンター」が実施をサポートしているさまざまな活動に積極的に協力していくものとする。

社会福祉法人が地域への公益的な取り組みを行っていることをアピールするためにつぎの事業に参加する。東京都社会福祉協議会 地域公益活動推進協議会による就労訓練事業「はたらくサポートとうきょう」への参加、世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会」の事業への参加、東京都高齢者福祉施設協議会の「つながれ、ひろがれ、地域の輪」参加である。

今年度の具体的取り組みは、つぎのとおりである。

① 就労訓練事業の実施

認定就労訓練事業所として、就労訓練を実施する。世田谷区生活困窮者自立相談支援機関の「ぷらっとホーム世田谷」と連携し、はたらきたいけれどはたらきづらさを持つ方の支援を行う。

② 「用賀あんしんすこやかセンター」の見守り活動への協力

地域包括ケアの中核となる「あんすこ」の事業に協力することで「地域における公益的な取り組み」を行う。

③ フードセーフティーネット※「パントリーピックアップ」への協力

「ぷらっとホーム世田谷」と協働して月1~2回程度の配送を行う。

※「フードセーフティーネット」とは、食べものを用いた支援の概念であり、また、緊急時にすぐ食品を確保するためのさまざまな支援の体制・活動の総称

④ 「世田谷介護普及活動有志の会」への参加

車椅子体験などを通じて、介護の魅力を小・中学生に伝える取り組みを複数の社会福祉法人との協働により実施する（9法人参加）。学生ボランティアの募集、育成を支援する。

- ⑤ 東京都社会福祉協議会「福祉の魅力可視化プロジェクト」への参加
中学生の職場体験を受け入れる場合のさまざまなツールを作成する。
- ⑥ 第2回「だんだんまつり」の企画・運営
昨年度の反省点を踏まえ、町会をはじめ地域と法人をつなぐまつりとして、地域の方の興味を誘うイベントを企画する。
- ⑦ 非常災害食のメニュー提案
法人内各部署における非常災害食の備蓄メニューを提案し、変更計画をたてる。賞味期限の迫ったものを地域の方に還元する。
- ⑧ 「フリースペース（仮称）」の企画・運営
地域の中で問題をかかえている子供を対象とした居場所づくりとして実施する。運営終了後のデイサービスルームを活用し、送迎、食事・入浴の提供、学習支援を行う予定である。
今年度内の開始を目標に計画をすすめていく。
- ⑨ 「多摩川癒しの会」事務局
高次脳機能障害、身体障害、知的障害、認知症などの障害のある方に多摩川の水辺でイベントを楽しんでいただく会を開催する。
- ⑩ 地域における公益的な取り組み参加職員の募集
行政・地域などから依頼のあるイベントへの地域公益活動参加職員の募集、調整を行う。今年度、募集を予定しているイベントは以下のとおりである。
- ・ あいさつ運動(毎月10日)
 - ・ 喜多見団地芋煮会開催
 - ・ 玉川福祉作業所宿泊行事の見守り
 - ・ やまぼうし日帰り旅行見守り
 - ・ 鎌田南睦会盆踊り準備、後片付け
 - ・ 喜多見区民まつり準備参加
 - ・ 多摩川癒しの会(5月・11月)開催
 - ・ 博水の郷地域向けコンサート開催
 - ・ 非常災害食試食会実施
 - ・ 玉福まつり準備、後片付け
 - ・ 「砧地域ご近所フォーラム」へ参加
 - ・ 「尾山台フェスティバル」参加
 - ・ シティコート玉川「おたがいさまの会」(見守りパトロール他)参加
 - ・ 鎌田南睦会「どんと焼き」準備の協力
 - ・ 玉川3丁目4丁目町会歳末パトロール参加

1-4. 検査室

室長 佐藤 朋巳

(1) 今年度計画

平成 30 年度の介護保険法改正により介護報酬が改定される。基本単価は、事業所によって増減がある。運営基準の見直しや各種加算項目を積極的に算定するために情報収集を行う。

高齢者支援局、障害者支援局ともに実地指導に向けた準備が必要である。

<重点項目>

① 法改正への対応

介護保険法改正により、加算の算定条件や取得加算が変更となる。変更の際して、加算要件の確認や運営基準の確認を積極的に取り組む。情報収集の為に研修やセミナーへ参加していく。

② 実地指導に対応する準備

昨年度は、「喜多見だんちデイ」へ実地指導が行われた。30 年度は、「博水の郷」の実地指導が予想されるほか、開設以来実地指導を受けていない「ホームいろえんぴつ」「タガヤセ大蔵デイ」の実地指導も予想される。

各事業所に対して内部検査を計画的に実施して、不備を早めに解消していく。

③ 新規事業への参画

新たな事業を予定する場合、事業開始に向けた書類整備の準備や知識の習得を行う。

④ 第三者評価などへの対応

各事業所が受診する「第三者評価」や「介護サービスの情報公表」に関わっていく。

1-5. 情報広報室

室長 矢野 弘枝

(1) 今年度計画

昨年度は、組織的に広報活動強化に努めた。人材対策室と連携して、介護の魅力伝えるため、「法人イメージアップビデオ」作成に協力した。人材確保のため、就職フェアなどに活用されている。また、地域公益活動室と連携しながら、法人まつり「第1回 だんだんまつり」のPRに協力した。その他、法人職員が地域公益活動に積極的に参加し、ホームページや広報誌で報告するなど、広報活動強化に努めた。

今年度は、引き続き事業所ごとの認知度向上を図るとともに、法人全体の情報を統括・調整し、「地域に根ざした社会福祉」を理念とする法人として、統一性を維持する。また、東社協のホームページコンテストに応募し、積極的に外部評価を受審して、より質の高い有効的な情報活動を目指していく。

<組織体制>

①構成メンバー (7名)

- ・法人本部(法人/総務)、・高齢者支援局(施設サービス/在宅サービス/地域包括支援、他)、・障害者支援局(就労支援/居住支援)

②定例会議日

- ・毎月第2火曜日、13:30~

<重点項目>

①法人ホームページの迅速な更新と魅力的な内容作り

地域の方々、施設利用希望者に、興味を持ってもらえるよう、迅速な更新と、充実した内容作りを目指す。

②地域公益活動室との連携

地域行事、イベントなど地域公益活動室と協同し、地域行事、イベントなど地域における活動を積極的に行い、法人事業所のPRを実施する。

③人材対策室との連携

人材対策室と協同し、就職希望者が、職場の雰囲気、介護支援、障害者支援の魅力を感じてもらえるよう、魅せるホームページ作りを工夫する。また、人材確保のため、就職希望者向けのパンフレット作製に協力する。

④法人のブランド力強化

法人のイメージアップについて、常に検討する。ホームページ、法人広報誌、事業所ごとのパンフレット、広報誌など、内容の統一性を図る。また、法人PRのため社章作りを検討する。

<年間計画(案)>

月/日	事業内容	月/日	事業内容
4/10	事業報告書作成	10/9	社章作成検討
5/8	広報小委員会(春) 発行	11/13	広報小委員会(秋) 発行
6/12	事業計画・報告書形式	12/11	ホームページコンテスト応募
7/10	就職者向けパンフレット作成	1/8	
8/14		2/12	事業計画書作成
9/11	広報小委員会(秋)	3/12	事業内容のまとめ

(2) 広報せせらぎ委員会

「法人広報誌せせらぎ」はご利用者やそのご家族をはじめ、関係機関、地域の方など幅広く法人の活動を知ってもらうことを目的に発行する。年2回の発行を継続していく。

今年度は、5月、11月発行ができるように、季刊に合わせて委員会を開催していく。主な掲載内容は事業計画・報告、予算・決算を初めとし、法人の後援会活動や各事業所の行事、地域連携行事への参加など、広範囲に公益的な視点で新鮮なテーマ作りをしていく。

<組織体制>

①構成メンバー (6名)

- ・法人本部(法人事務/総務事務)、・高齢支援局(施設サービス/在宅サービス)
- ・障害支援局(就労支援/生活援助)

②定例会議日=火曜日、13:30~

- ・9号(春号)発行に向け、3月から約5回開催予定
- ・10号(秋号)発行に向け、9月から約5回開催予定

<年間計画(案)>

月/日	9号 内容	月/日	10号 内容
3/13	記事内容・ページ割 原稿依頼者決定など	9/11	記事内容・ページ割 原稿依頼者決定など
4/10	内容確認 デザイナー打合せなど	10/9	内容確認 デザイナー打合せなど
5/8	読み合わせなど	11/13	読み合わせなど
5/15	デザイン最終チェックなど	11/20	デザイン最終チェックなど
5/30	配布確認など	11/30	配布確認など