

令和2年度 事業計画書



社会福祉法人
大三島育徳会

特別養護老人ホーム
短期入所生活介護
デイサービス
居宅介護支援事業所

博水の郷

認知症対応型
グループホーム
デイサービス

やまぼうし

就労移行支援事業
就労継続支援事業B型

世田谷区立 玉川福祉作業所
(同 等々力分場)

障害者グループホーム
障害者短期入所

ホーム いろえんぴつ

地域密着型通所介護

喜多見だんちデイ

地域包括支援センター

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

訪問介護事業所

二子のわたし

特定相談支援事業所

相談支援センター フォルテ

地域密着型通所介護

タガヤセ大蔵デイ

新ロゴマークは大三島の「大」の文字をデザイン化し、
3つの丸は「三つの島」を表しています。

また、青色は空と清流の流れ、赤色はぬくもり、
緑色は安心と安らぎ、黄色は希望を表しています。

「大地に根ざし、地域の皆様の傘になる」という、
大三島育徳会の法人理念の意味も込められています。

令和2年度 事業計画書

I	法人事業計画	
1	理事長あいさつ	1
2	法人沿革・概要	3
3	組織図	4
II	統括本部	
1.	統括本部 令和2年度事業計画	
(1)	人件費上昇の影響	5
(2)	人材不足と特養の整備の進展	5
(3)	基本理念と視点	6
(4)	最重点施策	6
2.	各室報告	
-1.	経営戦略室	9
-2.	人材対策室	18
-3.	地域公益活動室	20
-4.	検査室	22
-5.	情報広報室	23
-6.	災害対策室	25
III	高齢者支援局	
1.	施設サービス部	
(1)	施設サービス部事業計画	26
(2)	介護課事業計画	
1、	業務方針	28
2、	重点目標	28
3、	介護1係・介護2係・ショートステイ係（共通）	30
4、	各ユニット援助計画	31
5、	利用者日課・ケアワーカー業務表	34
6、	年間サービス計画	35
(3)	相談支援課事業計画	36
(4)	看護課事業計画	
①	看護係	39
②	栄養係	43
(5)	施設運営	
①	会議・委員会	46
②	防災基本計画	48
③	保守管理計画	50
(6)	グループホーム課事業計画	
①	グループホームやまぼうし・デイサービスやまぼうし	51
②	事業内容（グループホーム・デイサービス共通）	55
③	中長期事業計画	57
④	年間サービス計画	59
2.	在宅サービス部	
(1)	在宅サービス部事業計画	60
(2)	デイサービス課（博水の郷・喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイ）	61
(3)	在宅支援課	66
①	居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）	67
②	訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）	70

3. 地域包括支援部	
(1) 業務方針	73
(2) 用賀地域課（用賀あんしんすこやかセンター）	74
(3) 二子玉川地域課（二子玉川あんしんすこやかセンター）	80
4. 総務・事務部	85
5. 法人事務部	87

IV 障害者支援局

1. 障害者支援局	
(1) 事業計画	88
(2) 障害局の共通課題	88
(3) 各事業の取り組み	89
2. 就労支援事業部（世田谷区立玉川福祉作業所・等々力分場）	
(1) 令和2年度運営方針	90
① 基本方針	90
② 今年度の重点方針	91
③ 各事業数値目標	91
(2) 事業計画	
① 施設の概況	92
② 就労継続支援事業B型	95
③ 就労移行支援事業	97
④ 就労定着支援事業	100
(3) 支援	
① 日課	101
② 利用者会	101
③ クラブ活動	101
④ 係・実行委員活動	102
⑤ 運動	102
⑥ 健康管理	102
⑦ 保護者連絡会	102
(4) 運営	
① 利用者の人権を尊重する職員の基本姿勢	103
② 支援理念	103
③ 実習・研修生受入計画	105
④ 職員研修	106
⑤ 定例会議	107
⑥ 医療等機関名	107
⑦ 自衛消防計画	108
⑧ 危機管理	108
⑨ 個人情報の取り扱い	109
⑩ 年間行事予定（案）	110
(5) 相談・苦情受付窓口	
① 苦情対応	111
② 虐待防止	111
③ 個人情報保護	111
④ 第三者委員	111
3. 生活援助事業部	
(1) 居住支援課（ホーム いろえんぴつ）	
① 運営理念	112
② 今年度運営方針	112
③ 事業計画	114
(2) 相談支援課（相談支援センター フォルテ）	
① 運営理念	116
② 今年度運営方針	116
③ 事業計画	117

I 法人事業計画

1. 理事長あいさつ

令和2年3月吉日
社会福祉法人 大三島育徳会
理事長 田中 雅英

本年度における事業計画の重点項目と実施のための基本的事項を示した「大三島育徳会 令和2年度事業計画」を策定しました。

財政制度等審議会、未来投資会議において、介護サービス事業者に関わる改革の方向性が示されました。事業者の経営の効率化・安定化の観点に加え、介護人材の確保や有効利用などの観点から経営主体の統合・再編を促進する施策が打ち出されました。「社会福祉連携推進法人」の創設です。本部機能の統合、給食事業の共同化、物品等の共同購入による経営の効率化、介護職員の確保・育成、多様化・複雑化する福祉ニーズへの対応を図る狙いがあります。

昨年10月、目黒区の社会福祉法人三交会の理事長に就任しました。大三島育徳会の理事長と兼任になります。そして、三交会が運営する特別養護老人ホーム 青葉台さくら苑を再生させる役割を担うことになりました。現在、目黒区、目黒区社会福祉事業団の協力のもと、大三島育徳会の職員と三交会の職員が手を携えて、全力で立て直しに取り組んでいます。金銭の貸借をのぞけば、まさに社会福祉連携推進法人の目指すべき連携が始まっています。大三島育徳会の支援により三交会が生まれ変われば、新しい制度におけるモデルケースとなるかもしれません。

一方、大三島育徳会の運営に影響が出ないように努めなければなりません。二つの法人が緊密な連携をすることで相乗効果を生み出して経営強化を図っていきます。人材確保においては、青葉台さくら苑にならって、外国人介護士の雇用を開始いたします。令和2年度、博水の郷でも特定技能実習生として二人のベトナム人を採用しました。9月までには入職する予定です。今後、人事確保、研修、人材交流には特に力を入れて連携していきます。

今年度も引き続き、法人理念である「地域に根ざした福祉」を実践してまいりますと存じます。大三島育徳会は、ご利用者・家族、地域のみなさまのセーフティネットとして、より頼りにされる法人になります。どうぞ変わらぬご指導、ご支援をお願いいたします。

<理 念>

☆法人理念

「地域に根ざした社会福祉」

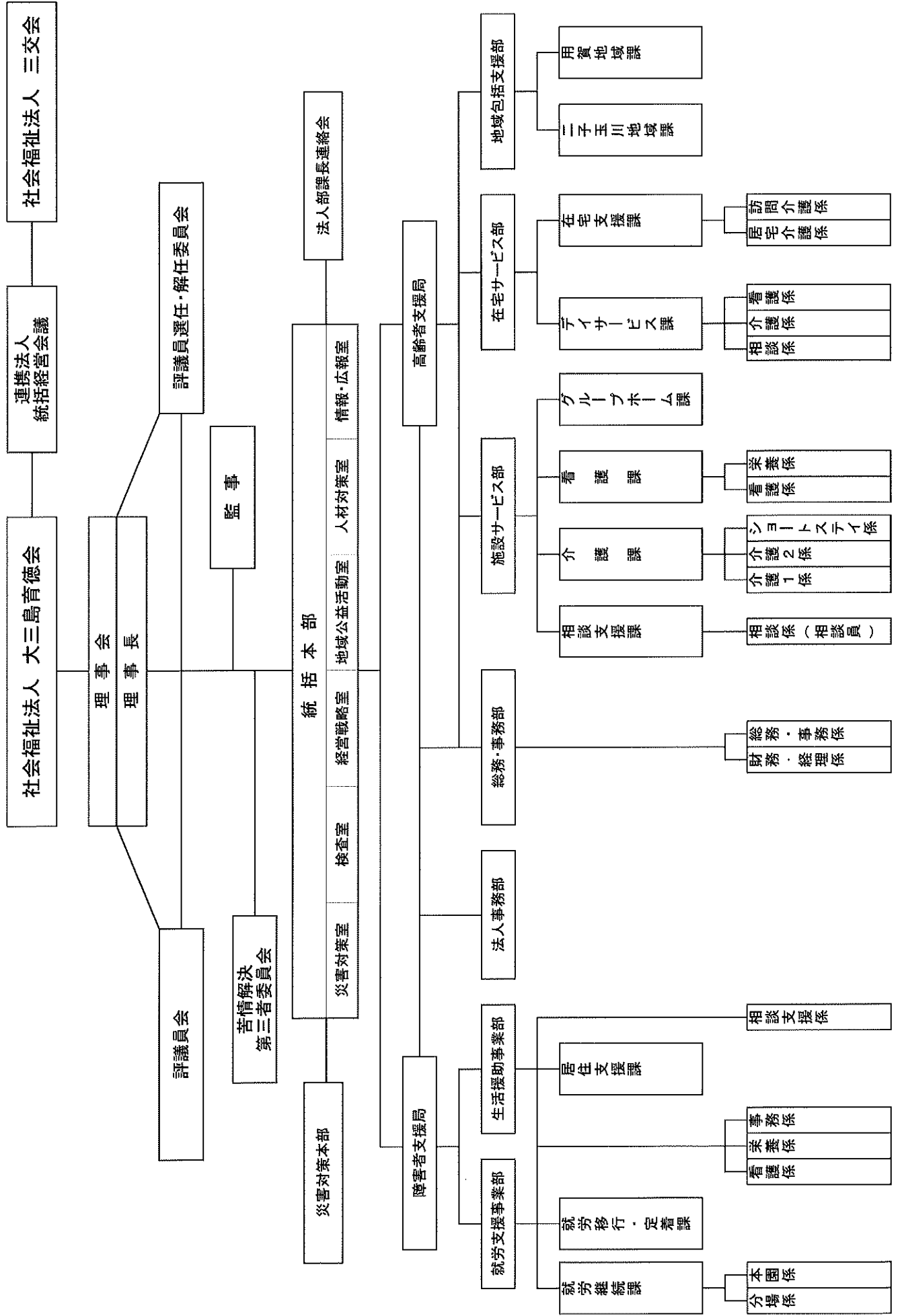
- ★ 博水の郷 理念
「あなたらしい生活と生き方を支援します」
「目配り」「気くばり」「心くばり」
- ★ やまぼうし 理念
「やまぼうしは 良く話し よく笑い よく歩く
和やかなホームを目指します」
- ★ 世田谷区立玉川福祉作業所 理念
「自分が選んで自分で決める、私らしい生活づくり」
<Smile is best!>
- ★ ホーム いろえんぴつ 理念
「ひとりひとりの未来（あした）に向かって、
自立した私らしい生活づくり」
- ★ 喜多見だんちデイ 理念
「料理から体操まで、あなたらしい時間を創造し支援します」
- ★ あんしんすこやかセンター 理念
「高齢者が住み慣れた地域で、尊厳を持って安心・
安全に暮らし続けられるよう支援します」
～世田谷区ならではの地域包括ケアシステムの構築に向けて～
- ★ 二子のわたし 理念
「信頼の『架け橋』」
～「その人の生き方や価値観を守り、尊厳あるあなたらしい生活が続くようご支援します。真心と人間味あふれる”ふれあい”を大切に、ご利用者・ご家族との信頼の架け橋を『わたし』ます。」～
- ★ タガヤセ大蔵デイ 理念
「あなたが あなたらしく 生活できるように 地域をタガヤします」
- ★ 相談支援センター フォルテ 理念
「私らしい生活づくりを応援します。
主役はあなたです。伝えて下さい。あなたの思いを」

2. 法人沿革・概要

<沿革>

平成12年	11月28日	社会福祉法人 大三島育徳会	認可
	11月30日	社会福祉法人 大三島育徳会	設立登記
平成14年	2月28日	特別養護老人ホーム 博水の郷	工事完成
	3月29日	特別養護老人ホーム 博水の郷	施設認可
	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」	運営開始
	5月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」	運営開始
	8月1日	「居宅介護支援事業所 博水の郷」	運営開始
	9月1日	「デイサービス 博水の郷」	運営開始
平成16年	10月1日	「グループホーム やまぼうし」	運営開始
平成17年	2月1日	「世田谷区立玉川福祉作業所」	並行運営開始
	4月1日	知的障害者通所授産施設 「世田谷区立玉川福祉作業所」及び「世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場」の指定管理者として	運営開始
平成18年	6月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」	ユニット型運営開始
平成20年	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」	一部ユニット型運営開始
	4月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」	(障害者自立支援法により施設種別の改定)
平成23年	7月1日	障害者ケアホーム・グループホーム・ショートステイ	「ホーム いろえんぴつ」 運営開始
	9月1日	「喜多見だんちデイ」	運営開始
平成25年	4月1日	世田谷区地域包括支援センター「用賀あんしんすこやかセンター」	委託事業者として運営開始
	7月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」	運営開始
平成26年	4月1日	「特別養護老人ホーム博水の郷」	「ユニット型」「従来型」別事業所として運営開始
	8月1日	知的障害者特定相談支援事業「相談支援センター フォルテ」	運営開始
	9月1日	「タガヤセ大蔵デイ」	運営開始
平成29年	5月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」	「知的障害者居宅介護 行動援護事業所」として運営開始
平成31年	1月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」	「就労定着支援」運営開始
	7月16日	世田谷区地域包括支援センター「二子玉川あんしんすこやかセンター」	委託事業者として運営開始
令和元年	10月6日	社会福祉法人三交会「青葉台さくら苑」(目黒区)を姉妹法人として連携開始	(令和2年3月末現在)

社会福祉法人 大三島育徳会 組織図



II 統括本部

令和2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 令和2年度事業計画

(1) 人件費上昇の影響

平成30年の介護報酬改定では0.54%引き上げされた。しかしながら、都内の多くの施設は厳しい経営を余儀なくされている。職員確保に関わる費用が上昇しているためである。派遣・紹介会社からの職員、外国人介護職員の雇用が増えている。たとえば、都内特養の1施設当たりの派遣・紹介料は平均16,464,000円である。東京都高齢者福祉施設協議会（以下高齢協）による「平成29年度特別養護老人ホーム経営実態調査」では、人件費率は67.06%だった。派遣・紹介料は勘定項目が別であり、これを含めるとさらに上昇する。結果、23区内の特養の年間収益は全国平均のプラス2.4%に対してマイナス2.68%（経営支援補助金を除く）となっている。

本法人の令和元年度（平成31年度）の予想収益と人件費率はそれぞれ、4.0%と62.7%である（令和元年12月末）。令和2年度には人材確保対策として、複数のベトナム人介護職員を雇用する予定である。住居費、日本語教育など日本人であればかからないコストがかかるため人件費の上昇に注意が必要である。

(2) 人材不足と特養の整備の進展

介護人材不足が深刻化する大きな要因が特養の整備の進展である。23区内では、令和元年から2年度にかけて26施設、2,549ベッドが増加する。昨年、世田谷区においても4施設402ベッドが増加した。2,549ベッドが増えるとなれば、1200人以上の介護士があらたに必要になる。（利用者2人に対して、介護士・看護師1人の割合で配置）。一方、昨年11月末、介護サービスの有効求人倍率は、都内全体の6.9倍に対して、ハローワーク渋谷では約15倍、新宿で約16倍、飯田橋約42倍、品川では実に82.5倍にも上昇している。つまり、特養の整備は人材不足とは関わりなく進んでいる。有効求人倍率を考えると確保は厳しいと言わざるを得ない。待機者対策とはいえ、介護人材の確保を優先して、整備計画達成のスピードを見直す必要があるのではないか。

その上、都内では、職業の選択肢が多いため、介護の仕事は親も先生も子供に勧めない職業というレッテルが貼られて久しい。介護業界の将来性、安定性に疑問をもたれているからだろう。1法人、1施設の努力ではとうてい効果は期待できない。国、東京都による抜本的な介護人材の確保対策が必要だ。

また、施設整備の進展は介護職員の確保に加えて利用者の確保においても競争が厳しくなることを意味する。合わせて対策を練る必要がある。

(3) 基本理念と視点

本事業計画は、本法人が令和 2 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 ならびに「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。ただし、東京都、世田谷区において第 8 期に向けてそれぞれ計画が練られている。予想できる範囲で計画のテーマに盛り込むものとする。

<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できる東京」

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令和元年 6 月に実施した調査※によると、前回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。施設独自の人員配置基準の基準値を 6 か月以上満たしていない特養は 71%であり、2 か月以上になると 98.6%にもものぼる。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。ただし、頭数を増やすような採用はしない。法人

の理念を共有できる職員の採用に努める。また、ベトナム人をはじめ外国人介護職員の採用を開始する。

※回答率 68.8.0% (都内 337 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。外国人介護職員については、介護の専門的知識・技術のみならず、都内における生活そのものを支援するよう努める。

iii 育成のための管理職研修

法人の将来を担う人材を育てる必要がある。そのためには、「育成できる職員」の育成が不可欠である。新規事業に挑戦するためには、管理職を担える職員の存在が前提となる。部課長を対象とした管理者研修を行うとともに現場で様々な挑戦をする機会を与えるものとする。加えて、従来の業務評価項目、評点などに経営の視点を加えた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。昨年度、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、社会福祉法人三交会、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

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」を活用し、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 社会福祉連携推進法人制度を見据えた運営

1月からの通常国会に社会福祉法改正案が提出され、社会福祉連携推進法人制度が創設される見込みだ。連携する法人間に求められる、災害対策に関わる連携、福祉・介護人材確保・育成、本部事務の集約、共同購入などを念頭において社会福祉法人三交会との連携を深める。

ii バランス重視の運営

質の高い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。現在、生活困窮者就労訓練事業、フードドライブへの協力、要保護児童への支援、買い物困難者への支援などさまざまな「地域における公益的な取り組み」を行っている。これらは事業収支が赤字であっても実施し

なければならない。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。

iii 適材適所の配置・異動

適材適所の配置・異動・出向により、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。

iv 保護者のニーズに応えるサービスの継続

一昨年度、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。ニーズと提供のバランスを見ながら少しでも満足のいくサービスができるように進めていく。

v 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。事業費・事務費両者を合わせた比率を28%程度に抑える。空調設備・ボイラーの大規模修繕が令和2年1月に完了しているため、その効果が期待される。

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。

※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。

2. 各室報告

2-1. 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

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、人手不足によ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。

昨年度、青葉台さくら苑への出向者が6人に及んだ。特養3人、デイサービス2人、看護師1人である。新たに補充した職員が抜けた穴を埋めることができるよう育成に努める。また、博水の郷と青葉台さくら苑と協同して介護職員確保に努めるとともに、共同研修会を開催する。

昨年度、玉川福祉作業所（以下玉福）は引き続き指定管理者に選定された。今年度は今後の事業継続につながる取り組みとして「irodori」のブランドづくりに注力する。積極的に販路拡大、販路開発を行う。原料が不足気味の「たまピカクロス」にかわる玉福の看板商品に育てる。

(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、高齢者、障害者、低所得者など居住に課題を抱える人（住宅確保要配慮者）が少なくないと推測される。住宅の確保、見守り、生活に関する相談、緊急連絡先などを行う居住支援法人の認定を受けるとともに、協働する社会福祉法人をつのり、支援を開始する。

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P27「令和2年度各事業所数値目標」、P61「重点目標」、P91「各事業数値目標」）

①高齢者支援局

現在、昨年10月から姉妹法人となった目黒区にある青葉台さくら苑の再生に向けて、大三島育徳会の職員と本法人の職員が、手を携えて全力で立て直しに取り組んでいる。金銭の貸借を除けば、まさに社会福祉連携推進法人の目指すべき連携が始まっているとも言える。今後、この二つの法人が緊密な連携をすることで、シナジー（相乗）効果を発揮できるよう取り組んでいく。

昨年度、地域包括支援部において、「二子玉川あんしんすこやかセンター」の運営が開始された。玉川地区は、古くからの居住者と「二子玉川ライズ」の開発により他地域から移住してきた住民との異なるニーズがあり、地域の課題は

ますます多様化・複雑化している。「用賀あんしんすこやかセンター」ならびに法人本部と情報共有・、協働して地域ニーズに応えていく。

施設サービス部の「博水の郷」と「やまぼうし」については、ご利用者の体調管理感染症対策の強化、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、営業活動を強化して利用者を獲得する。居宅介護支援事業所は職員 6 名体制に増員して、収益力を高める。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、ボイラーの大規模修繕工事による省エネ効果を期待する。

②障害者支援局

昨年、博水の郷とぶ本法人の基幹施設である玉川福祉作業所が引き続き指定管理者に選定された。5 年後の再選定に向けて、就労継続支援事業 B 型の主力自主生産品を「たまピカクロス」から最近マスコミでも注目されている「irodori」に代えていく。「たまピカクロス」の原材料の確保が厳しくなっているからである。

(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。今年度はコロナウイルスの感染拡大など外部環境が大きく変化する危険性があるため、その場合は、改めて SWOT 分析に基づき中長期事業計画を見直す。

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・令和元年度

- ・ 中長期事業計画の進捗状況の確認
→概ね計画通りに遂行中。
- ・ 必要に応じた中長期事業計画の見直し

→計画通り進めていくものとする。

・中長期事業計画の成果確認

→以下、「SWOT 分析に基づく中期計画」の番号に沿い、成果のあったものを記述する。

【強みによる機会の取りこみ】

- ①要保護児童の居場所支援「コージープレイス」を30年1月に開始した。
世田谷区社協の行う「ぷらっとパントリー」への協力を開始した。
- ②用賀・二子玉川あんすこの三職種(保健師等、社会福祉士、主任ケアマネジャー)を確保済み。
- ③生活困窮者就労訓練1名受け入れ。
- ④二子玉川あんすこの委託事業者に選定される。
- ⑥小・中学校における車椅子体験の講師に介護職員が参加した。
喜多見・宇奈根地区の買い物困難者支援を月に1回実施している。

【強みで脅威を克服する】

- ②就職フェアへの参加により4名の入職者を確保した。
- ④災害対策室を発足させた。
成城消防署、鎌田南睦会と合同災害訓練を実施した。
- ⑤地域公益活動への参加者が15名増加した。

【弱みで機会を逃さないようにする】

- ①博水の郷稼働率(空床ベット込)が2月末時点で97.1%を達成。

【弱みと脅威による最悪のシナリオを回避する】

- ①都市型軽費老人ホーム・知的障害者グループホームの設立計画進行中。
- ④BCPの見直しを行い31年度版が完成した。
災害対策室が発足した。
- ⑤衆参両院の厚生労働委員会筆頭理事(自由民主党)に介護報酬の人件費率の見直しを働きかけた。

・中、小規模修繕の実施についての検証

→空調・ボイラー設備の大規模修繕が令和2年1月に修了。

令和2年度

・中長期事業計画の進捗状況の確認と見直し

→概ね計画通りに遂行中。ただし、新型コロナウイルス感染拡大による影響によっては、必要に応じて中長期事業計画の見直しをする。

・中長期事業計画の重点項目

→以下、「SWOT 分析に基づく中期計画」の内部環境、外部環境の番号に沿い、重点項目を記述する。

【強みによる機会の取りこみ】

- ①青葉台さくら苑の再生に向けて、全力で立て直しを支援する。
- ②要保護児童の居場所支援「コージープレイス」の対象人数を増やす。
- ②居住支援法人の認定を受け、住宅確保要配慮者に対する支援を開始する。

【強みで脅威を克服する】

- ①本法人の強みを最大限に発揮して人材確保に努める。
- ②地域における公益的な取り組みにより差別化を図る。
- ④大規模修繕、ICT補助金などを最大限に活用して効率化を図る。
- ⑤地域住民・団体と情報交換・協働して大規模災害、水害に備える。

【弱みで機会を逃さないようにする】

- ⑦青葉台さくら苑とのリネンや衛生用品の共同仕入れにより費用を削減する。
- ⑦青葉台さくら苑に中堅職員を出向させて育成する。

【弱みと脅威による最悪のシナリオを回避する】

- ①外国人介護士の採用により、福祉・介護人材確保・定着対策を強化する。
- ②多様な地域における公益な取り組みにより差別化を図る。
- ③大規模修繕、ICT、各種人材確保に関わる補助金などの活用により効率化を図る。

「平成 30 年度～令和 2 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
- 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
- ⑥地域における公益的な取り組みの責務化
- ⑦青葉台さくら苑の事業再生
- ⑧居住支援法人の認可取得

(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
- ⑤首都圏直下型地震の発生
- ⑥新型コロナウイルスの感染拡大

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> <p>①全世代、全対象型地域包括ケアへの見直し</p> <p>②生活困窮者・困難者など福祉ニーズの多様化、複雑化</p> <p>③共生型サービスの創設</p> <p>④用賀・二子玉川あんすこプロポーザル</p> <p>⑤玉川福祉作業所プロポーザル</p> <p>⑥地域における公益的な取り組みの責務化</p> <p>⑦青葉台さくら苑の事業再生</p> <p>⑧居住支援法人の認可取得</p>	<p>強み (Strengths)</p> <p>①順調な福祉・介護人材確保・定着対策</p> <p>②高齢者分野と障害者分野の人事交流の推進</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>⑥他団体における活動による高い情報収集力（高齢協、全国老人福祉施設協議会など）</p> <p>⑦地域の町会との密接な関係（防災協定、行事参加）</p>
悪影響・マイナス面	<p>脅威 (Threats)</p> <p>①福祉・介護人材不足の深刻化</p> <p>②地方法人の進出</p> <p>③消費増税（平成 31 年 10 月）</p> <p>④介護報酬の抑制傾向</p> <p>⑤首都圏直下型地震の発生</p> <p>⑥新型コロナウイルスの感染拡大</p>	<p>弱み (Weaknesses)</p> <p>①低い収益性</p> <p>②設備・備品の修繕・更新費用の増加</p> <p>③中堅職員の育成不足</p> <p>④不十分な大規模修繕対策</p>

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カ所のおんすこ、青葉台さくら苑の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
- ④統括本部内の各室が連携し、プロポーザル、新規事業へ積極的に取り組める
- 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
- ⑦青葉台さくら苑の事業再生を支援する

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、迅速・適正な経営戦略を図る
- ③地域と密接に連携し、大規模災害への備えを、地域を巻き込んで行える
- 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、新規事業に向けて、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、財政基盤を安定させる
- 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
- ④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により、新型コロナウイルス対策を行う

SWOT 分析に基づく中期計画

(平成 30 年 4 月～令和 3 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「コージープレイス」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、青葉台さくら苑の福祉・介護人材を確保する。
 - ・2カ所の「あんすこ」の専門職を確保する
 - ・青葉台さくら苑の介護人材、多様な専門職を確保する
- 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、プロポーザルや新規事業へ取り組む。
 - ・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
 - ・居住支援法人の認可を得る
- 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。
 - ・訪問介護、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
 - ・大規模災害、水害対策を、地域を巻き込んで行う

2. 強みで脅威を克服する

- ①外国人介護士の採用により、福祉・介護人材の確保・定着対策を強化する。
 - ・ベトナム人技能実習生3名を採用する
 - ・外国人の日本語教育担当を配置する
- 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
 - ・大規模修繕、ICT、各種人材確保に関わる補助金などの活用を図る
 - ・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1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、障害者分野、それぞれの行事、研修に相互参加させる

3. **弱みで機会を逃さないようにする**

- ①プロポーザル、新規事業の取り組みに向けて、収益性を向上させる。
 - ・利用率の向上 平成30年97%、令和元年98%、令和2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
 - ・大規模修繕、ICT、各種人材確保に関わる補助金を活用して経営の効率化を図る
- 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
 - ・青葉台さくら苑へ中堅職員を出向させ、育成を図る
- 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を検証する

4. **弱みと脅威とによる最悪シナリオを回避する**

- ①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年に改修工事は完了
 - ・照明器具のLED化を推進する。令和2年度に完成させる
 - ・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、大規模水害、新型コロナウイルスなどへの対策を練る。
 - ・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、都市部の特養による収益事業に関する規制緩和を実現させる。
 - ・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
 - ・東京都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、東京都、与野党の厚生労働委員会の委員、自民党東京都連などに働きかける

2-2. 人材対策室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

2019年8月に介護労働安定センターが公表した「平成30年度 介護労働実態調査結果」によると、回答した9,102事業所の実に67.2%が「人手が足りないと感じている」という報告があった。5年連続で介護事業所における人材の“不足感”が増しているとも報告されており、介護施設における人材確保が急務である。そのような状況の中、介護・福祉の良い人材を確保するのは容易ではないが、戦略的な採用を行う。人材対策は確保、育成、定着が不可欠ではあるが、特に人材確保に重点を置いて活動する。

姉妹法人の社会福祉法人三交会では、人材確保が急務なので採用活動に参画していく。

① 人材確保

法人一括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。ハローワークのハートフルコーナー（介護・看護）担当者とともに連絡を取り合い、求人・求職の情報交換を行うことで採用に結びつける。行政などが主催する面接会等への積極的に参加する。求人と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」と連携を図り求人活動を行う。青森県での就職フェアの参加や高校、大学、専門学校への訪問を行う。また、東京と青森の求人情報を共有することでタイムリーな対応を心掛ける。

就職フェアは参加したくともできないことがある。そのため、一昨年度と昨年度に実施した、世田谷区特養施設長会主催の「おしごとフェア」を本年度も実施する。企画段階から参画し、多くの求職者の来場につながるような取り組みを行う。

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細目に行い、学校行事や授業への参画も打診していく。

② 外国人介護人材の受け入れ

2025年には約38万人の介護士が不足するという推計値も出ており、何らかの対策が必要である。本法人は、外国人介護人材確保に向け、昨年10月にベトナムの送り出し機関で技能実習生の面接を行った。3名の技能実習生が6月以降に入職予定となっている。初めての技能実習生の受け入れであるので、受け入れ準備を進めていく。また、日本語教育経験のある職員を確保出来ているので、その職員との連携を深めていく。

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ために法人・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。

④ 姉妹法人の採用活動

姉妹法人の社会福祉法人三交会の採用に関するツールの作成やPR内容を検討する。特にホームページの更新や見学者への対応を徹底していく。

2-3. 地域公益活動室

室長 坂井 祐

今年度計画

継続して「地域への公益的な取り組み」に積極的に参加をするよう、法人職員に働きかけをしていく。

子供の居場所づくりを目的とした「コージープレイス」に、きぬた子ども家庭支援センターより受け入れ要請があり、小学2年生の双子2名の受け入れを4月から開始する予定である。今年度は3名体制を安定させる。

「だんだんまつり」は今年度で4回目の開催となる。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。

今年度の新たな取り組みとして、国が進める住宅確保要配慮者居住支援を行う。そのため、東京都より居住支援法人として認定を受ける。障害者、高齢者世帯、生活困窮者などを対象とした住宅確保支援を行っていく。

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、要保護児童支援協議会への参加である。

今年度の具体的取り組みは、つぎのとおりである。

① 「コージープレイス」の運営

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「コージープレイス」を運営していく。小学3年生男の子1名が利用中であったが、昨年度末に2名の受け入れを開始した。今年度は3名の受け入れ態勢を安定させる。

② 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。

③ 「二子玉川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「二子玉川あんしんすこやかセンター」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。

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 住宅確保要配慮者居住支援の実施

居住支援法人として東京都から認定を受け、障害者、高齢者世帯、生活困窮者を対象に住宅支援を行っていく。

⑥ 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

⑦ 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。

⑧ 第4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。

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 その他、各事業所が行う地域における公益的な取り組みのバックアップ

喜多見団地芋煮会、喜多見だんちデイランチ会、買い物支援、ご近所フォーラム、町会盆踊り設営・撤収など各事業所が行う「地域における公益的な取り組み」をバックアップする。

⑪ 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」参加
- ・「尾山台フェスティバル」参加
- ・シティコート二子玉川「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

2-4. 検査室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

2021年度介護保険法改正に向け、今年度は情報収集を行う。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の確認を行う。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。

姉妹法人である、社会福祉法人三交会についても検査を実施していく。

<重点項目>

① 2021年度介護保険法改正に向け

「ケアマネジメントに関する給付の在り方」、「軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方」、「多床室の室料負担」が議論されているので特に注視していく。情報収集のため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

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」の実地指導が予想される。

各事業所に対して内部検査を計画的に実施して、不備を早めに対処していく。

④ 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。

⑤ 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。

⑥ 新たな検査員の育成

検査員の不足があり、十分な検査が行えていないことがあり、急速検査員を発掘・育成していく必要がある。

⑦ 姉妹法人への検査実施

姉妹法人である、社会福祉法人三交会の書類整備や法令順守について検査を実施する。

2-5. 情報広報室

室長 矢野 弘枝

今年度計画

平成 31 年度（令和元年度）も、組織的に広報活動強化に努めた。人材対策室と連携して、ホームページや広報活動を通じて、介護の魅力を伝えることに努めた。また、地域公益活動室と連携しながら、法人祭り「だんだんまつり」のPRに協力した。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。

また昨年度に続き、東社協の「東京の介護ってすばらしい！グランプリ」のホームページ部門に応募し、2年連続、第2位である優秀賞をいただいた。今年度は、ホームページをリニューアルする。特に就職希望者に向けて、人材確保を意識したホームページ作りやSNSへの発信も強化する。

事業所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。

<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、ホームページのリニューアルを行い、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。

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。加えてホームページ、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。

(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~
 - ・ 13号(夏号)発行に向け、3月から約4回開催予定
 - ・ 14号(冬号)発行に向け、9月から約4回開催予定

2-6. 災害対策室

室長 川道 英弘

(1) 今年度計画

昨年 10 月の台風 19 号による洪水被害は記憶に新しい。たまたま法人関係施設に被害はなかったが、その対策は待ったなしである。地震対策のみならず洪水対策も今まで以上に念頭に置いて活動しなければならない。そのため、昨年度は隔月で開催していた会議を今年度は毎月開催する。各種災害対策のマニュアルの見直し、訓練の計画・実施に力を入れていく。

<組織体制>

- ① 構成メンバー（仮）
 - ・ 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（仮）
 - ・ 毎月第 4 金曜日、17：00～

<重点項目>

- ① 各種災害対策マニュアルの見直し
現在あるマニュアルを随時見直す。
- ② 災害訓練の実施
大規模災害訓練や消火器訓練、洪水訓練など大小さまざまな訓練を企画し実施する。
- ③ 各事業所との連携
各事業所の災害訓練の状況を把握し、管理する。
- ④ 地域との連携
地域と合同で訓練を行い顔見知りの関係を作ることで、来るべき災害に備える。
- ⑤ 経営支援補助金対策
経営支援補助金加点項目に沿った訓練の実施（地域と連携した災害訓練、福祉避難所設営訓練、BCP に基づいた大規模災害訓練）。

<年間計画(案)>

月	実施訓練	内容
5 月	救急救命講習	消防署による救急救命講習の実施
7 月	洪水訓練・BCP 訓練	洪水発生を想定した訓練
9 月	連絡訓練	緊急時連絡網による連絡・報告訓練
11 月	福祉避難所訓練	福祉避難所設営訓練
	救急救命講習	消防署による救急救命講習の実施
3 月	大規模災害訓練	地域を巻き込んだ大規模災害の発生を想定した訓練