

令和7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

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

鎌田区民センター内喫茶室 かふえ いろどり

障害者グループホーム

港区立障害者グループホーム南青山

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7年度 事業計画書

I	法人事業計画	
1	令和7年度事業計画策定についてのごあいさつ	1
2	法人沿革・概要	5
3	組織図	6
II	統括本部	
1.	統括本部 令和7年度事業計画	7
2.	重点事項	
(1)	効率的・効果的な事業経営	8
(2)	働きやすい職場づくり	8
(3)	職員の確保、育成、定着	9
(4)	各室の積極的な活動	9
(5)	新規事業の安定化	9
3.	各室報告	
-1.	経営戦略室（中長期計画・SWOT分析）	10
-2.	人材対策室	17
-3.	地域公益活動室	18
-4.	検査室	20
-5.	情報広報室	21
-6.	災害対策室	22
-7.	DX推進室	23
III	高齢者支援局	
1.	事業計画策定にあたり	24
2.	施設サービス部	
(1)	施設サービス部事業計画	25
(2)	介護課事業計画	
1、	業務方針	28
2、	重点目標	28
3、	各係援助計画	30
4、	利用者日課・ケアワーカー業務表	33
5、	年間サービス計画	34
(3)	相談支援課事業計画	35
(4)	看護課事業計画	
①	看護係	37
②	栄養係	41
(5)	施設運営	
①	会議・委員会	44
②	防災基本計画	46
③	保守管理計画	48
3.	在宅サービス部	
(1)	在宅サービス部事業計画	49
(2)	デイサービス課（博水の郷・タガヤセ大蔵デイ）	50
(3)	在宅支援課	56
①	居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）	56
②	訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）	60
4.	地域包括支援部（用賀あんすこ・二子玉川あんすこ）	
(1)	業務方針	64
(2)	重点的な取り組み	65
(3)	具体的な取り組み	66
IV	法人事務局	
1.	業務方針	73
2.	令和7年度重点目標	73
3.	法人事務部	74

V 障害者支援局

1. 障害者支援局

- (1) 事業方針 77
- (2) 重点目標 77

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7年度運営方針

- ① 基本方針 79
- ② 指定管理運営事業の継続と基本理念の遂行 79
- ③ 本園大規模改修後の運営と利用者の支援 79
- ④ 自主生産品「irodori」の展開と新たな顧客獲得 79
- ⑤ 受託作業の拡大と工賃向上 79
- ⑥ 施設の概況 80

(2) 就労継続課

- ① 支援方針 83
- ② 重点目標 83
- ③ サービス内容 84
- ④ 作業内容 84

(3) 就労課

- ① 就労移行係 85

(4) 事業運営

- ① 日課 87
- ② 利用者会 87
- ③ 係・実行委員活動 87
- ④ 運動 87
- ⑤ 健康管理 88
- ⑥ 栄養管理 88
- ⑦ 保護者連絡会 89
- ⑧ 実習・研修生受入計画 89
- ⑨ 職員研修 89
- ⑩ 委員会 90
- ⑪ プロジェクト 90
- ⑫ 会議 91
- ⑬ 医療等機関名 91
- ⑭ 外部支援 91
- ⑮ 災害対策 91
- ⑯ 危機管理 91
- ⑰ 年間行事予定（案） 93

(5) 相談・苦情受付窓口

- ① 苦情対応 94
- ② 虐待防止 94
- ③ 個人情報保護 94
- ④ 苦情解決第三者委員 94

2-2. 就労支援事業部 就労課 就労訓練係、カフェ運営係（かふえ いろどり）

- (1) 運営方針 95
- (2) 重点目標 96
- (3) 事業運営 96

3. 生活援助事業部

(1) 居住支援課

- ① いろえんぴつ係（ホーム いろえんぴつ） 98
- ② 南青山係（港区立障害者グループホーム南青山） 101

- (2) 相談支援課（相談支援センター フォルテ） 103

I 法人事業計画

1. 令和7年度事業計画策定についてのごあいさつ

令和7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7年度事業計画」を策定しました。

昨年を振り返って

2024年は、年明けに能登半島地震が発生しました。被災地の一日でも早い復興を祈っています。一方、陰陽五行説では、甲辰（きのえたつ）の年は60年に1度の縁起が良い年とされています。今まで努力したことが実を結ぶ年と言われています。皆さんはいかがだったでしょうか。

昨年、国と東京都に働きかけしたことが多く実りました。

私が会長を勤める東京都高齢者福祉施設協議会は要望活動を繰り替えしました。

以下の7つの施策が実現しました。

- (1) 東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業の見直し*
- (2) 東京都介護職員・介護支援専門員居住支援の創設*
- (3) 特養等整備費補助制度・大規模改修補助制度への物価スライド方式導入*
- (4) 一時移転型改良工事補助制度創設*
- (5) 空調設備更新に関する補助金制度創設*
- (6) 訪問介護事業所支援事業（仮）*
- (7) Dx 推進コンサル経費補助事業*

これらを活用しその成果が現れることを期待しています。

一方、国に対しては、全国老人福祉施設協議会の副会長として厚労省へ要望して実現した施策が2つあります。老施協の大山会長と共に直訴した成果です。

- (1) 人材採用対策として、法人が独自に開催する就職フェアの参加者に対して、「雇用保険の求職活動実績」として認定すること

認められると、フェアの参加者が格段に増加します。厚生労働省はこの要望を受け入れ、介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携を目指した支援策を打ち出しました。補正予算で7億円の予算が付きました。補助対象は、会場の賃借料をはじめ、集客のためのゲストスピーカーの費用、人件費などです。

これは、アクティブ福祉で優秀賞を受賞した「TOKYOの未来を創る社会福祉法人協力会」の取り組みの成果だと心から感謝しています。ありがとうございました。

- (2) 老朽化した施設を改築（建替え）・大規模修繕工事をする間、利用者と職員が仮移転する施設を整備する場合の補助制度を創設すること

施設の経営を継続するので、収益の継続と介護人材の離職防止として有効な方策です。移転用地の確保が困難な都市部において改築や大規模修繕を促進する意味でも不可欠な制度です。令和7年度予算に「地域医療介護総合確保基金」介護施設等の整備に関する事業として予算が確保されました。

私は2012年に博士論文の第2章「特養の建て替えにおける困難性の地域格差に関する研究」で建て替えを促進する施設の必要性を示しました。これを基に厚生労働省、東京都、東京都議会など各所への働きかけの結果、2019年に、施設の改築時に一時的に利用できる「代替施設」が清瀬市に創設されました。現在、板橋区に2棟の建て替え促進施設が建設中です。こうした実績が厚労省から評価されたのでしょう。今まで努力したことが実を結ぶ年となり、感無量です。

以上、本年度の理事長としての取り組みを報告します。

- (*1) 東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業の見直し：助成対象期間が4年から10年間へと延長され、助成対象戸数に外国人介護職員枠が創設された。最大月額82,000円
- (*2) 東京都介護職員・介護支援専門員居住支援の創設：対象職員：月額1万円
法人勤続5年目まではさらに1万円が加算
- (*3) 特養等整備費補助制度・大規模改修補助制度への物価スライド方式導入：
建築費や労務費の高騰に対応するための重要な方式の導入です。
- (*4) 一時移転型改良工事補助制度創設：利用者の一時移転を伴う規模の全面的な改良工事に対する補助金制度。内装のリフォーム、付帯設備の一括更新など建物構造を残しつつ行う工事。1床当たり、最高834万円。2分の1補助
- (*5) 空調設備更新に関する補助金制度創設：過去10年間で大規模改修の補助金を受けている施設（ただし、空調設備工事は未実施）において、空調設備のみ更新する場合の経費を補助する。7,000万円（補助率2分の1）
- (*6) 訪問介護事業所支援事業（仮）：人材採用の費用として年間80万円まで補助。採用がかなわなかった場合にも支給される。移動手段の整備費として、電動アシスト自転車1事業所あたり上限20万円、EV自動車上限500万円が補助
- (*7) Dx推進コンサル経費補助事業：デジタル介護機器、次世代介護機器等の導入について設計段階から開設（改築）後の導入にわたる一貫通貫したコンサルティングに経費を補助

令和7年度の抱負

2025年は、団塊の世代がすべて75歳以上となる節目の年です。介護・福祉分野は、想定外の物価高騰や人手不足という厳しい経営環境の中、大きな転換期を迎えています。

この状況を乗り越えるためには、明確な目標とモデルが求められます。

本年6月、私が会長を務める東京都高齢者福祉施設協議会では、「アクティブ福祉 in 東京 25」を開催します。会場は東京ビッグサイトとその周辺施設です。大会のテーマは、「介護・福祉の大変革 2025～活力ある超高齢社会のために～」です。以下の4つが重点項目です。

- 1 ICTとロボット技術の活用
- 2 働きやすい職場づくり
- 3 多様な人材の活躍
- 4 SDGs（持続可能な社会の実現）の視点からの経営

この大会は、単なる研究発表の場ではありません。専門家や現場の職員が一堂に会し、具体的な解決策を議論し見出す場として位置づけられています。また、「全国老人福祉施設協議会 関東ブロック老人福祉施設研究総会」と同時開催となり、他県の研究成果も共有できる貴重な機会です。困難を乗り越えるための目標やモデルが見つかるかもしれません。多くの方々のご参加を心よりお待ちしております。

最後に

「チャレンジ（挑戦）しないと始まらない」という言葉があります。20世紀を代表する物理学者アインシュタインは、「失敗や挫折を経験したことがない人は、新しい挑戦をしたことがない人だ」と述べています。また、「困難の中に機会がある」という名言も残しています。

社会、経済、政治の情勢が激変する中で、大三島育徳会と三交会は、「チャレンジしないと始まらない」をモットーに、利用者、職員、そして地域社会にとってより良い未来を築くよう全力を尽くしてまいります。

引き続き、皆様のご支援とご協力をよろしくお願いいたします。

<理 念>

☆法人理念

「地域に根ざした社会福祉の実践」

- ★ 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」「気くぱり」「心くぱり」

- ★ 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」

- ★ 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」

- ★ かふえ いろどり
「あなたの働きやすさを支援します」
～地域とともに～

- ★ 港区立障害者グループホーム南青山
「みんなと（港）つながる、安心ですこやかな生活づくり」

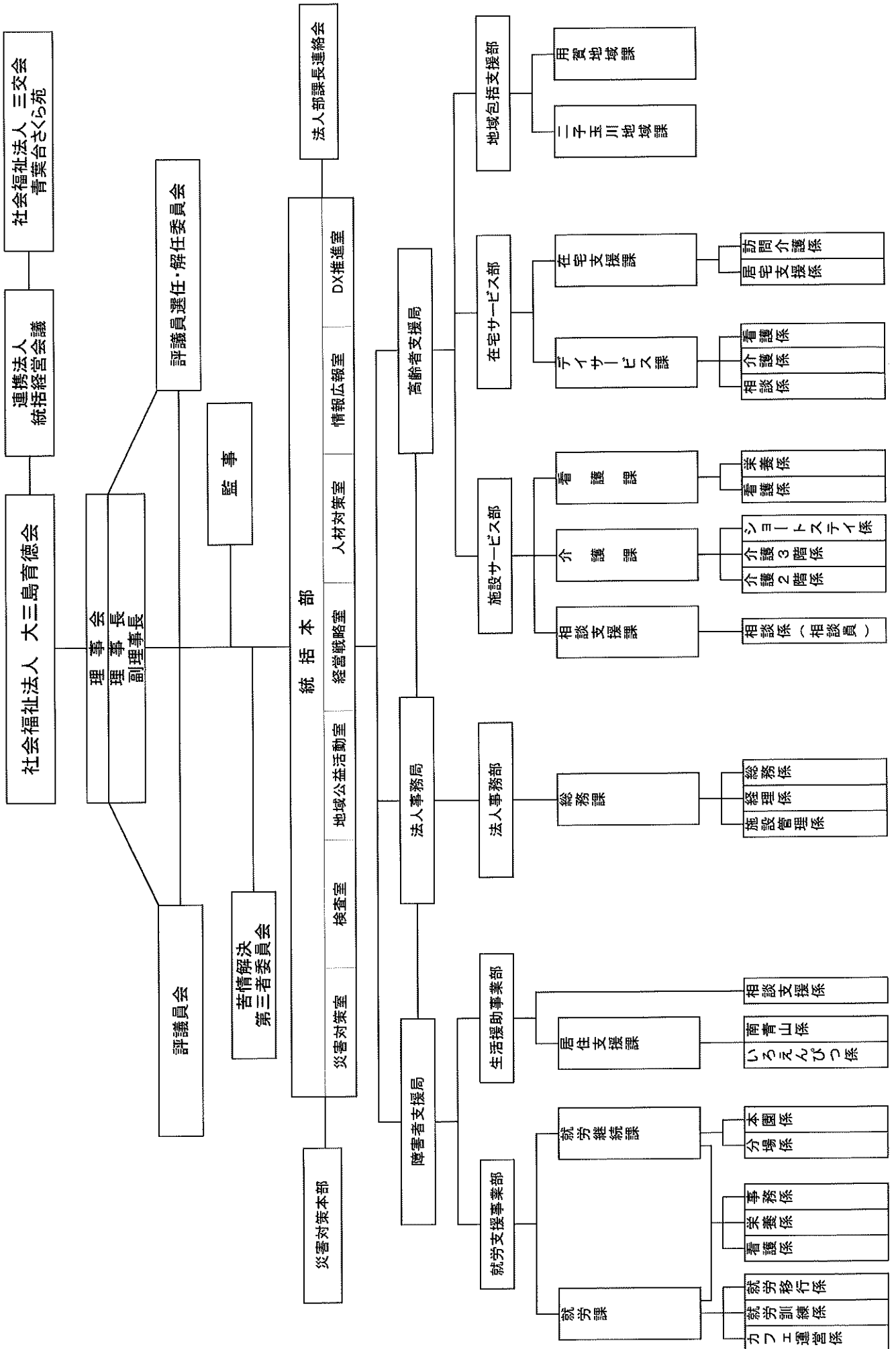
2. 法人沿革・概要

<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19年	10月1日	認知症対応型「デイサービス やまぼうし」 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
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
	6月1日	生活困窮者就労訓練事業 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
	3月1日	訪問介護事業所 二子のわたし 行動援護事業開始
令和元年	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
	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3年	9月29日	住宅確保要配慮者居住支援法人として指定
令和4年	4月1日	世田谷区立鎌田区民センター内喫茶スペース運営受託
	7月12日	鎌田区民センター内喫茶室「かふえ いろどり」運営開始
令和7年	4月1日	「港区立障害者グループホーム南青山」 運営開始

(令和7年4月現在)

社会福祉法人 大三島育徳会 組織図



Ⅱ 統括本部

令和7年3月吉日
社会福祉法人 大三島育徳会
統括副本部長 田中美佐

1. 統括本部 令和7年度事業計画

当法人は、「地域に根差した社会福祉法人」として、基幹施設である「博水の郷」を中心に、地域の住民の皆様に、信頼いただき、いつでも頼りになる法人・施設となっていく。

昨今の物価高騰より、収益への影響が懸念される。介護・福祉業界は、他業界の賃金上昇により、職員が集まりにくい恐れがある。当法人は設立25年目を迎え、基幹施設の博水の郷を改修し、DX化を進めていく。そのため「DX推進室」を新設し、職員の働きやすさを向上させるための改革を行う。「働きやすい職場づくり」を進め、職員が働き続ける職場を作っていく。職員が定着し、技量が向上することにより、地域からの信頼を得、稼働を上げ、収益を安定させる。

昨年度、認知症グループホームやまぼうしの運営を終了したが、今年度は新たに「障害者グループホーム南青山」の運営を開始する。港区から指定管理者として選定され、4月1日開設を目標に準備を進めている。ほかにも、世田谷区より、用賀と二子玉川の地域包括支援センターを今後6年業務委託され、玉川福祉作業所も今後5年間の指定管理者として選定された。今年も、プロポーザルがあれば手を上げていきたい。

昨年、東京都から認定された「ライフ・ワークバランス認定企業」として、今年度も働きやすい職場づくりを進めていきたい。「心のバリアフリー好事例企業」として、障害者理解の活動を今年度も積極的に行っていきたい。二つの地域包括支援センターを核として、地域の福祉の課題を解決していきたい。

理事長は、東京都高齢者施設協議会の会長だけでなく、全国老人福祉施設協議会の副会長として、東京と日本の福祉のために尽力している。それを支え、一法人だけではなく、日本の福祉をよくするために、統括本部として理事長を支えていく。

私は、世田谷区内特別養護老人ホーム施設長会会長が3年目となる。世田谷区内の施設の意見をまとめていき、各施設が、地域の福祉拠点として信頼されるようになるため、また、事業が継続していくための施策を要望していきたい。

事業計画の策定にあたりつぎの4項目を勘案し、事業及び財務面の健全化を図っていく。

令和7年度事業計画 重点事項

- (1) 効率的・効果的な事業経営
- (2) 働きやすい職場づくり
- (3) 職員の確保、育成、定着
- (4) 各室の積極的な活動
- (5) 新規事業の安定化

2. 重点事項

(1) 効率的・効果的な事業経営

「生産性向上委員会」を設け、職員の働きやすさ、仕事の効率化を目指す。DX推進室によりICTを見直し、職員の環境を整備していく。ハード面の改修を行っていく。具体的には博水の郷屋上の見直しで、花壇を撤去し、災害に備え新たな空間とする。博水の郷の部屋の古くなった壁紙や色を変えていく。稼働を高く安定したものにするため、営業活動を積極的に行う。当法人を選んでいただくための努力を重ねていきたい。

補助金を確保し、寄付金を募り、健全な経営を行っていく。

① 稼働率向上

特養は、常に待機者を確保する。入院による空室がある場合は空所利用を行う。退所があった場合は、すぐに待機者に声をかける。ショートステイ、デイ、訪問介護は、情報広報室と連携し、積極的な営業を行っていく。

② 支出の軽減

事務費の見直し。無駄を省き、必要なものを確保していく。無駄な残業をなくす。補助金事業により、自費を減らしていく。

③ 人員配置の見直し

人件費65%を目指し、ご利用者の支援に支障が無いように、職員の配置をしていく。採用は行っていくが、多く配置しすぎないように、採用計画を立てていく。

⑤ 収入の確保

取得可能な加算は、全て取れるように、法人内体制を整えていく。資格があればとれる加算があれば、資格取得を行っていく。必要な委員会を設置し、必要な機器を取り入れていく。補助金・助成金についての情報を収集する。寄付金をいただく仕組みを作っていく。

(2) 働きやすい職場づくり

福利厚生、休日の確保、職場の魅力を向上させることにより、働きやすい職場にしていく。

① 福利厚生

職員に魅力ある福利厚生を継続、また創設していく。

職員の希望を考慮した、休日がとれるよう、環境を整えていく。

② 休日の確保

昨年度創設した家族応援休暇を100%の職員が利用するように促す。

有給取得率75%以上を目指す。

③ 職場の魅力向上

環境整備、風通しのよさ、やりがいなど職員に選ばれ、指示される職場にする

(3) 職員の確保、育成、定着

- ① 「TOKYO の未来を創る社会福祉協力会」で就職フェアを行い、法人間の連携を密に行う。研修や就職イベントを一緒に行っていく。
- ② 職員確保
紹介・派遣を利用せずに、直接雇用を行っていく。
ハローワーク、職業訓練校と積極的にかかわる。就職フェアを開催する。
- ③ 職員育成
特養ではエルダー制を用いた計画的な育成を行い、定期的な面談を重ねていく。他事業所では、指導職員を選定して指導していく。
外国人職員に日本での生活、日本語と資格取得の為の指導・育成を行う。
- ④ 職員定着
現在、法人設立年からの職員が 14 名在籍している。今年度勤続 20 年を迎える職員が 3 名となる。昨年入職した職員が 22 名だが、その職員も、長く勤続できるように法人理念を伝え、育てていく。

(4) 各室の積極的な活動

- ① 法人独自取組
経営戦略室、人材対策室、情報広報室、災害対策室、地域交益活動室、検査室、DX 推進室（新設）という室の活動を活発化し、法人運営を円滑化していく。
経営戦略室主導で、プロポーザルの参加、新規事業を推進していく。
人材対策室で、職員の採用計画を立て、採用を行っていく。情報広報室で、内外に対し、大三島育徳会の魅力や取り組みを発信していく。災害対策室は災害への備えと訓練を行っていく。地域公益活動室では、子ども食堂、認知症カフェ、相談パントリーを定期的に行い、居住支援法人として、住宅確保要配慮者に対し支援を行っていく。検査室は、各事業所が健全な事業を行っているか検査する。DX 推進室で法人内の DX 化を進める。三交会への支援と連携も、継続して行っていく。
- ② 各事業所との連携
経営戦略室が中心となり、各事業所と連携し、法人間での連携を行っていく。高齢と障害、施設サービスと在宅サービス、施設と地域包括支援センターというように、地域の福祉のために連携していく。

(5) 新規事業の安定化

- ① 南青山に開設する障害者グループホームの事業を安定化する。
- ② 令和 9 年に開設予定の障害者施設を、計画通りに事業を進めていく。

3. 各室報告

3-1. 経営戦略室

経営戦略室長 田中 美佐

(1) 事業計画の策定にあたり

当法人は、働きやすい職場を目指している。昨年は東京都の「ライフ・ワークバランス認定企業」に選ばれた。認定企業として、今後も職場環境を整えていきたい。また、職員には収支を意識しながら業務を行っていくことが大切だということを周知していく。稼働を上げること、補助金を獲得することが法人の利益につながることを念頭に置いて事業計画を策定していく。

今年度、初めて港区での事業を開始することになった。障害者のグループホームである。この事業を安定させることにより、法人として信頼を得ていくと考えている。今年も手を挙げられる事業があれば、積極的に手を挙げていく。

当法人はこれまで高齢者福祉事業を主に行ってきたが、今後は障害者福祉事業の事業拡大を考えている。障害者福祉事業者としての実績を積み、ご利用者ご本人、ご家族、地域の方々から信頼を得ていく。

(2) 本年度計画

昨年度から、SWOT 分析に基づく中長期事業計画が始まった。今年度の主な対策は、つぎのとおり

①ファンドレイジング

今年度、法人設立 25 周年にあたる。令和 9 年に開設予定の障害者施設建設を、25 周年記念事業としたいと考えている。そのための寄付を募っていきたい。補助金、助成金は、今年度も、確実に受けていきたい。補助金により、新規の物品の購入、設備の更新ができるのなら検討していきたい。

今後、ホームページ、SNS、法人広報誌、ご家族だよりを通してご寄付をお願いしていきたい。ご寄付いただいたものは、有効的に活用していく。

②プロポーザルへの参加

法人が行いたい事業のプロポーザルが公表された場合、参加を検討する。

③地域公益活動

地域に根差した社会福祉の実践を理念とした活動を今年も行っていく。居住支援法人、大三島だれでも食堂、認知症カフェ、相談支援型パントリーも、定期的に行っていく。

④広報活動

広報を充実させる。ホームページはもとより、Instagram の更新を頻繁に行う。広報誌を発行し SNS を活用しない世代にも発信する。メディアからの取材は積極的に受け、内外への発信を行っていく。寄付の発信も行う。

(3) 効率的・効果的な事業経営

① 高齢者支援局

施設サービス部、在宅サービス部、地域包括支援部の3部からなる。今年度は前年度以上に施設サービス部と在宅サービス部の稼働率を上げる。地域包括支援部は、地域の信頼を得ながら、今後6年間、地域を支援していく。

② 障害者支援局

障害者支援局の玉川福祉作業所（以下玉福）は今後も「irodori」のブランド商品を日本全国に広報し販売する。「かふえいろどり」は、メニューを再考しながら売り上げを伸ばす。今年度から、港区に「障害者グループホーム南青山」を指定管理者として運営することになった。この事業を安定させる。

令和9年開設の新しい障害者施設のための打ち合わせを行っていく。

③ 居住支援法人大三島育徳会

令和3年より開始した、「居住支援法人大三島育徳会」では、働きづらい人、住居に困っている人に、住居を提供し、支援していく。支援によって、仕事につき働き、一人でも生きていけるような支援を目指す。すでに、令和3年度から支援している事例を今年度も続けていき、新たな対象者も募っていく。

(4) 中長期事業計画

今年度は中長期事業計画の中途の年である。人材の確保と、経費見直しにより、経営への負担を軽減する。

令和6年度

- ・ SWOT分析に基づく中長期事業計画を作成する。
- ・ 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、財務力等）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

令和7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
→「SWOT分析に基づく中長期計画」の番号に沿い、成果のあったものを事業報告書に記述する。

令和8年度

- ・ 中長期事業計画の進捗状況の確認と見直し
- ・ 中長期事業計画の成果確認・評価
- ・ 次期中長期事業計画の重点項目の洗い出し

「令和6年度～令和8年度 SWOT 分析」

1 内部環境

(1) 強み (Strengths)

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力
- ②高齢・障害両分野の運営
- ③「住宅確保要配慮者支援法人（居住支援法人）」の運営
- ④複数の社会福祉法人との交流と協働
- ⑤社会福祉法人三交会との強い連携体制
- ⑥全老施協・高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力
- ⑦地域の町会との強い連携体制
- ⑧地域公益活動室による様々な取り組み
- ⑨災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成・災害派遣）
- ⑩地域でのカフェの運営
- ⑪カミロックス（上用賀障害者施設）を次期運営
- ⑫働きやすい職場体制づくり

(2) 弱み (Weaknesses)

- ①管理職になる職員の育成（候補者不足）
- ②保健師・ケアマネジャーの不足
- ③ICT化
- ④老朽化による設備・備品修繕・新規購入費用の増加
- ⑤低い収益率
- ⑥介護職を目指す求職者の減少

2 外部環境

(3) 機会 (Opportunities)

- ①各種補助金公募
- ②国によるDXの推進
- ③他産業からの労働力の流出
- ④東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充
- ⑤世田谷区介護・看護・地域包括職員宿舎借り上げ事業
- ⑥介護報酬改定
- ⑦新たなプロポーザル
- ⑧カフェ事業による就労訓練
- ⑨ファンドレイジングの実施
- ⑩取り組みの発信
- ⑪SDGsへの取り組み
- ⑫雑誌・新聞・テレビの取材・掲載・出演

(4) 脅威 (Threats)

- ①感染症による利用者の受け入れ抑制
- ②近隣地域の特養の新設
- ③国の制度の見直し
- ④介護報酬の抑制傾向
- ⑤他業界への人材流出
- ⑥自然災害
- ⑦物価高騰
- ⑧賃金上昇圧力

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各種補助金公募 ②国による DX の推進 ③東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充 ④世田谷区介護・看護・地域包括職員宿舎借り上げ事業 ⑤新規事業の開始 ⑥新たなプロポーザル ⑦カフェ事業による就労訓練 ⑧ファンドレイジングの実施 ⑨取り組みの発信 ⑩SDGs への取り組み ⑪雑誌・新聞・テレビの取材・掲載・出演 ⑫港区での新規事業 	<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力 ②高齢・障害両分野の運営 ③「住宅確保要配慮者支援法人（居住支援法人）」の運営 ④複数の社会福祉法人との交流と協働 ⑤社会福祉法人三交会との強い連携体制 ⑥全老協・高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力 ⑦地域の町会との強い連携体制 ⑧地域公益活動室による様々な取り組み ⑨災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成・災害派遣） ⑩地域でのカフェの運営 ⑪カミロックス（上用賀障害者施設）を次期運営 ⑫働きやすい職場づくり ⑬情報発信力
悪影響・マイナス面	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①近隣地域の特養の新設 ②国の制度の見直し ③介護報酬の抑制傾向 ④他業界への人材流出 ⑤自然災害 ⑥物価高騰 ⑦賃金上昇圧力 ⑧燃料費高騰 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①管理職になる職員の育成 候補者不足 ②保健師・ケアマネジャーの不足 ③ICT化 ④設備・備品の老朽化 ⑤修繕・新規購入費用の増加 ⑥待機者の減少 ⑦利益率の低下 ⑧介護職を目指す求職者の減少

SWOT 分析による課題整理

強みで機会を取り
込む

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力により、他産業から流出した人材を三交会とともに確保する。その際、東京都、世田谷区の宿舍借り上げ事業を活用する。
- ②複数の社会福祉法人との交流と高い情報収集力を活用して、新介護報酬への対応、ICT化に必要な情報を得る。
- ③高い情報収集力と他法人との交流を生かし、DX、外国人介護職の活用ノウハウの取得などを推進する。
- ④地域の町会との強い連携体制、地域公益活動室と災害対策室によるさまざまな取り組みにより、地域における公益的な取り組みを推進する。
- ⑤カフェの運営を成功させ、収益率を向上する。
- ⑥港区の障害者施設運営による事業拡大（世田谷区外）
- ⑦高齢・障害両分野の運営を担っていることを生かし、新たなプロポーザルに手を挙げる。
- ⑧多くのフォロワーを抱える SNS によって情報を発信する
- ⑨当法人の取り組みへの取材を、積極的に受けていく

強みで脅威を克服
する

- ①災害対策室による感染症対応 BCP を作成する。感染対策の対応を適正かつ迅速に行う。
- ②高い人材確保競争力により、他法人との職員の取り合いを制する。加えて、他業界への人員流出しないよう働きやすい職場づくり
- ③高い情報収集力を用いて介護報酬の加算を可能な限り取得して、収益性を高める。
- ④災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成）により、災害に備える。
- ⑤新規事業を立ち上げ、収益を確保し、人材流失を防いでいく。
- ⑥働きやすい職場のために、福利厚生事業を取り入れていく。

弱みで機会を逃さないようにする

- ①ご利用者に当法人サービスを選んでもらうために情報発信していく
- ②管理職候補の職員を育成し、新規事業計画に積極的に取り組めるようにする。
- ③DX 推進室創設により、国が推進する DX に取り組む。
- ④老朽化した設備・備品を理由に、利用キャンセルが無いようにする。
- ⑤場環境を改善し、他産業からの人材確保につなげる。
- ⑥ファンドレイジングを活用した事業展開を検討する。
- ⑦広報活動により、当法人への就職希望者を増やす。

弱みと脅威による最悪シナリオを回避する

- ①介護を目指す職員が少なく、賃金が上昇しているが、法人の働きやすさを追求し、職員の離職を回避する。
- ②他業界への人員流出を防ぐため、働きやすい職場づくりを行っていく。
- ③設備・備品の修繕・更新と DX 化を推進し、ご利用者・求職者に選ばれる法人になる。
- ④新規事業を創設し、介護報酬抑制による収入減を補う。
- ⑤自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成・災害派遣）により、災害に備える。
- ⑥ファンドレイジングで低い収益を補う。
- ⑦稼働を上げて、収益を確保し、職員への賃金を確保する。

SWOT 分析に基づく中期計画

(令和 6 年 4 月～令和 9 年 3 月)

1. 強みによる機会の取りこみ

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力により、他産業から流出した人材を三交会とともに確保する。その際、東京都、世田谷区の宿舍借り上げ事業を活用する。
- ②複数の社会福祉法人との交流と高い情報収集力を活用して、新介護報酬への対応、ICT化に必要な情報を得る。
- ③高い情報収集力と他法人との交流を生かし、コロナ対策、DX、外国人介護職の活用ノウハウの取得などを推進する。
- ④地域の町会との強い連携体制、地域公益活動室と災害対策室によるさまざまな取り組みにより、地域における公益的な取り組みを推進する。
- ⑤カフェの運営を成功させ、収益率を向上する。
- ⑥カミロックス（上用賀障害者施設）運営による事業拡大
- ⑦高齢・障害両分野の運営を担っていることを生かし、新たなプロポーザルに手を挙げる。
- ⑧多くのフォロワーを抱える SNS によって、情報を発信する
- ⑨当法人の取り組みへの取材を、積極的に受けていく

2. 強みで脅威を克服する

- ①災害対策室による感染症対応 BCP を作成する。感染対応を適正かつ迅速に行う。
- ②高い人材確保競争力により、他法人との職員の取り合いを制する。加えて、他業界への人員流出しないよう働きやすい職場づくり
- ③高い情報収集力を用いて介護報酬の加算を可能な限り取得して、収益性を高める。
- ④災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成）により、災害に備える。
- ⑤新規事業を立ち上げ、収益を確保し、人材流失を防いでいく。
- ⑥働きやすい職場のために、福利厚生事業を取り入れていく。

3. 弱みで機会を逃さないようにする

- ①待機者が少ないが、情報発信により、ご利用者に当法人サービスを選んでもらう
- ②管理職候補の職員を育成し、新規事業計画に積極的に取り組めるようにする。
- ③ICT 化の遅れを取り戻して、国が推進する DX に取り組む。
- ④老朽化した設備・備品により、利用者のサービスキャンセルが無いようにする。
- ⑤老朽化した職場環境を改善し、他産業からの人材確保につなげる。
- ⑥ファンドレイジングを活用した事業展開を検討する。
- ⑦広報活動により、当法人への就職希望者を増やす。

4. 弱みと脅威とによる最悪シナリオを回避する

- ①低介護を目指す職員が少なく、賃金が上昇しているが、法人の働きやすさを追求し、職員の離職を回避する。
- ②他業界への人員流出を働きやすい職場になるべく体制づくりで阻止する。
- ③設備・備品の修繕・更新と ICT 化を推進し、ご利用者・求職者に選ばれる施設になる。
- ④新規事業を創設し、介護報酬抑制による収入減を補う。
- ⑤災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成・災害派遣）により、災害に備える。
- ⑥ファンドレイジングで低い収益を補う。
- ⑦稼働を上げて、収益を確保し、職員への賃金を確保する。

3-2. 人材対策室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

介護人材の需要と供給のギャップは全国的な課題となっており、東京都も例外ではない。東京都の推計によると2025年は約3万5千人の不足が見込まれている。また、東京都の介護関連職種の有効求人倍率7.15倍となっており、全職業の1.8倍を大きく上回っていることから、介護人材不足の深刻さがわかる。

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、定着が不可欠である。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においても同様に人材確保を行う。

<重点項目>

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。

日頃より関りのある他法人と独自の就職フェアを定期的に関催し、人材の確保に努める。地方の学校に対して法人の魅力や社宅制度を伝え、一人でも就職につながるよう説明会を開催する。

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 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。

③ インターンシップの積極的受け入れ

求職者が職場を選ぶ際に、職場見学が重要視されている。見学時に好印象を持たれる事で採用につながりやすいといえる。インターンシップの受け入れは、職場を見てもらう絶好の機会になるので積極的に受け入れを行う。

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。

3-3. 地域公益活動室

統括副本部長 田中 美佐

今年度計画

(1) 今年度の組織運営体制

室長	坂井祐（青葉台さくら苑施設長）
室長代理	矢野弘枝（施設サービス部長）
室長代理	野村麻実（在宅サービス部長）
居住支援協議会担当	田中美佐

(2) 事業内容

- ① 居住支援法人（住宅確保要配慮者支援法人）として「東京都居住支援法人協議会」、「世田谷区居住支援協議会」への参加
- ② 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」の事業（中間的就労事業）
- ③ 「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
- ④ 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」、「要保護児童支援協議会」、への参加
- ⑤ 法人独自の地域公益活動
- ⑥ 町会の活動への参加、手伝い
- ⑦ 「世田谷介護普及活動有志の会」への参加
- ⑧ その他

(3) 今年度の具体的取り組み

- ① 居住支援法人としての取り組み
 - i. 各会議への参加
 - ii. 要配慮者の支援（継続と新規）
 - iii. 電話相談をうけ、関係機関との連携、引継ぎ
- ② 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
 - i. 東京都、世田谷区などから、相談を受け対応していく
 - ii. 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」「せたJOB」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 「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
 - i. 会議への参加
 - ii. 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回食品の配送を行う。
- ④ 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」、「要保護児童支援協議会」、への参加

- ⑤ 「第5回だんだんまつり」の企画・運営
 地域の方を招待する。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。
- ⑥ 法人独自の地域公益活動
- i. 相談支援型パントリーを2ヶ月に1回行う。地域の困窮している方に対し、食品を配布し、生活状況を聞き取り、サービスにつなげる。関係機関へ引継ぎを行う。世田谷区社会福祉協議会の協力を求める。
 - ii. 就労訓練事業を行っている「かふえいろどり」において、「大三島育徳会みんなの食堂」を2ヶ月に1回開催する
 - iii. 博水の郷カフェ（認知症カフェ）を開催し、認知症への理解と、認知症本人とご家族の癒しの場になる。（2ヶ月に1回）
- ⑦ 町会の活動への参加、手伝い
 鎌田南睦会 どんど焼き、夏祭り、年末夜警 他
- ⑧ 「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。
- ⑨ 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
 各町会の年末の防犯パトロール、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。
- 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。
- ・ 玉川福祉作業所日帰り旅行の手伝い
 - ・ 鎌田南睦会盆踊り準備、後片付け
 - ・ 玉福まつり準備、後片付け
 - ・ 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「どんど焼き」準備の協力
 - ・ 鎌田南睦会、玉川町会歳末パトロール参加
 - ・ 喜多見まつり参加
 - ・ 多見だんちまつり手伝い
 - ・ 「大三島みんなの食堂」ボランティア
 - ・ 青葉台さくら苑さくら祭り手伝い 他

3-4. 検査室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

令和6年度介護報酬改定や障害福祉サービス等報酬改定から1年が経過し新たに整えなければならない書類やルールがある。運営基準の見直しや各種加算項目の精査が必要になっている。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同様に準備していく。

<重点項目>

① 法改正への対応

加算の算定条件や取得加算が変更となっている。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 運営指導に対応する準備

昨年度は、法人実地検査やサービス事業所への集団指導が複数事業所で行われた。姉妹法人を含め運営指導に対応できるよう運営基準に則って書類整備を行う。各事業所に対して内部検査を計画的に実施して、不備を早めに対処する。

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。

⑤ 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る。急速に検査員を発掘・育成していく必要がある。

⑥ 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。

3-5. 情報広報室

室長 竹中 毅

今年度計画

法人の取り組みおよび各事業所の情報を、関係者や地域などに、迅速かつ正確に伝達するため、戦略的な広報活動に取り組む。情報発信においては、「タイムリー」かつ「シンプル」を心がけ、受け手の理解を第一に考える。また、新たなアイデアや企画を取り入れ、魅力的な情報発信を目指す。毎月1回、会議を実施して、室のメンバー間の意見交換や情報共有を行う。

<重点項目>

① ホームページや SNS を活用した広報活動

ホームページやインスタグラム等を活用し、法人の取り組み、各事業所の活動等を発信する。現在、法人アカウントは7,500名余りの方にフォローされており、今年度は8,000名超えを目指す。

② 地域公益活動室の PR

地域公益活動室主催の活動を広報する。また町会・自治会の祭事・イベントのボランティア活動などをホームページや SNS、広報紙に掲載し、地域交流を PR する。

③ 採用活動の PR

人材対策室と協働して、新規採用の応募者を対象にした情報を発信する。高齢者・障害者支援をはじめ、大三島育徳会の多様な魅力を掲載する。

④ 広報誌「せせらぎ」の発行

年2回発行する。ご利用者、ご家族をはじめ、関係機関、地域住民などに、法人の活動を伝える。各事業所や職員の紹介、地域公益活動等を掲載する。

⑤ パンフレットの刷新

法人パンフレットを刷新する。新たに採用活動版を作成し、対象者に応じて使い分けられるようにする。

3-6. 災害対策室

室長 川道 英弘

今年度計画

令和6年元旦、能登半島沖を震源とする大地震が発生した。そして9月には同じ能登半島で豪雨による大水害が発生した。

地震や豪雨など、災害は予測することはほぼ不可能に近い。しかしながら、誰でも来たるべき災害に備えて準備しておくことは可能である。

今まで作成した大規模災害に対応するBCPに基づく訓練はもちろんのこと、それらを随時更新し、利用者やご家族に安心していただけるようなシステムを作り上げていく。

また、感染症法の分類として、新型コロナウイルスは季節性インフルエンザと同等の扱いになったが、高齢者や障害者など、感染症に対する抵抗力の弱い人にとっては、その危険性は今までと変わらない。重症化しやすい高齢者、障害者を介護、支援する法人としては、これからも「感染するかもしれない」という前提のもとでの行動が必要となってくる。標準予防策（マスク着用、手洗い、手指消毒）を徹底するとともに、不要不急の外出を控えることが重要である。

姉妹法人である三交会とも協働して災害対策・感染症対策に取り組んでいく。

<重点項目>

- ① 感染症対策マニュアル（BCP）、災害対策マニュアル（BCP）の見直し
現在あるマニュアルを随時見直す。
- ② 感染症対策訓練、大規模災害訓練の実施
感染症発生時の訓練や大小さまざまな災害訓練を企画・実施する。
- ③ 地域との連携
自治会法人「鎌田南睦会」を中心とする地域住民と合同で訓練を実施する。
顔見知りの関係を作り、来るべき災害に備える。
- ④ 三交会との協働・連携

<年間計画(案)>

月	実施訓練	内容
6月	大規模災害訓練	地域との大規模災害の実施
8月	感染症対策訓練	感染症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	洪水訓練	洪水発生を想定した訓練
1月	BCP・福祉避難所訓練	BCP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	地域との大規模災害の実施

3-7. DX推進室

室長 佐藤 朋巳

(1) 創設意義

令和7年度から、新設する「室」である。

介護・福祉業界は久しくアナログであった。生産性向上が言われる中、業界全体でデジタル機器を活用し、介護業務の負担軽減していく傾向にある。当法人も5年前に、高齢者支援局で、介護記録支援ソフト、見守りセンターや、服薬管理システムなどを導入した。同時にWifiも整え、DX化を進めてきたが、一元化しているとは言えない。また、障害者支援局は、まったくDX化が進んでいない。

令和9年に上用賀に障害者のグループホームと生活介護の施設を新設する予定である。その開設時には、障害者支援局にもICTを導入しDX化を進めていきたいと思っている。法人全体が障害者支援局・高齢者支援局で支援するご利用者を一元管理できるような仕組みを作っていきたい。それに向かうために、今年度より、DX推進室を創設した。

(2) 目的

- ① 博水の郷の施設内WIFIを、介護支援ソフトの打ち込みや見守りセンサーに支障がないように整える。
- ② ICT機器が、法人の業務に適切か、検討しなおして、法人にあったICT機器を導入する
- ③ 生産性向上のため、DX化を進め、情報を一元管理する仕組みを作る
- ④ 現在、紙で管理している書類を、クラウド上で管理できるよう仕組みを作る。
- ⑤ 報告書、決裁書、議事録など、現在紙で管理しているものを、データで管理するようにする

(3) 活動

- ① 月に一回定例会議を開く
- ② デジタル機器展や、DX展示会など、外部のフェアやイベントに積極的に参加し、当法人にあった仕組みを作っていく。