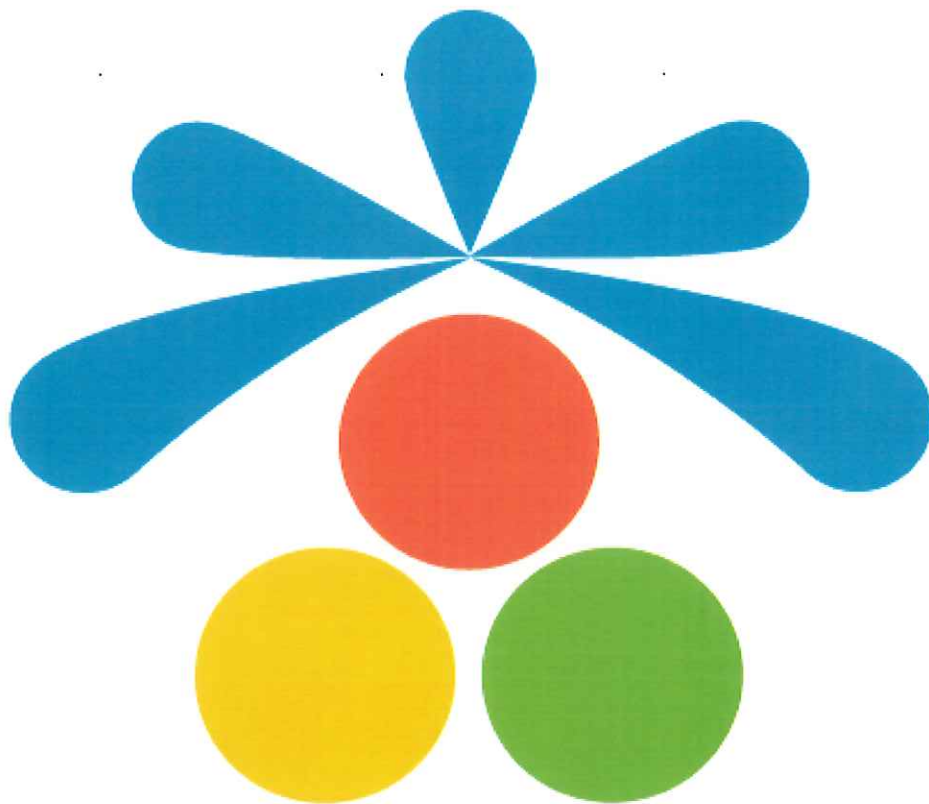


令和6年度  
事業計画書



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

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6年度 事業計画書

I	法人事業計画	
1	令和6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	4
3	組織図	5
II	統括本部	
1.	統括本部 令和6年度事業計画	6
2.	重点課題	
(1)	効率的・効果的な事業経営	7
(2)	新型コロナ対策	7
(3)	職員の確保、育成、定着	8
(4)	ファンドレイジング（資金調達）	8
3.	各室報告	
-1.	経営戦略室（中長期計画・SWOT分析）	9
-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
III	高齢者支援局	
1.	事業計画策定にあたり	23
2.	施設サービス部	
(1)	施設サービス部事業計画	24
(2)	介護課事業計画	
1、	業務方針	27
2、	重点目標	27
3、	各ユニット援助計画	29
4、	利用者日課・ケアワーカー業務表	32
5、	年間サービス計画	33
(3)	相談支援課事業計画	34
(4)	看護課事業計画	
①	看護係	36
②	栄養係	40
(5)	施設運営	
①	会議・委員会	43
②	防災基本計画	45
③	保守管理計画	47
(6)	グループホーム課事業計画	48
3.	在宅サービス部	
(1)	在宅サービス部事業計画	50
(2)	デイサービス課（博水の郷・タガヤセ大蔵デイ）	51
(3)	在宅支援課	58
①	居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）	58
②	訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）	62
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	66
(2)	重点的な取り組み	67
(3)	具体的な取り組み	68
IV	法人事務局	
1.	業務方針	75
2.	令和6年度重点目標	75
3.	総務課	76

## V 障害者支援局

### 1. 障害者支援局

- (1) 事業方針 . . . . . 79
- (2) 障害者支援局が取り組む重点項目 . . . . . 79

### 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6年度運営方針 . . . . . 80

- ① 基本方針 . . . . . 80
- ② 今年度の重点課題 . . . . . 81
- ③ 施設の概況 . . . . . 81

#### (2) 就労継続課

- ① 支援方針 . . . . . 84
- ② 重点目標 . . . . . 84
- ③ サービス内容 . . . . . 85
- ④ 作業内容 . . . . . 85

#### (3) 就労課

- ① 就労移行支援事業 . . . . . 86
- ② 就労定着支援事業 . . . . . 88

#### (4) 事業運営

- ① 日課 . . . . . 89
- ② 利用者会 . . . . . 89
- ③ 係・実行委員活動 . . . . . 89
- ④ 運動 . . . . . 89
- ⑤ 健康管理 . . . . . 90
- ⑥ 栄養管理 . . . . . 90
- ⑦ 保護者連絡会 . . . . . 91
- ⑧ 実習・研修生受入計画 . . . . . 91
- ⑨ 職員研修 . . . . . 91
- ⑩ 委員会 . . . . . 92
- ⑪ プロジェクト . . . . . 92
- ⑫ 会議 . . . . . 92
- ⑬ 医療等機関名 . . . . . 93
- ⑭ 外部支援 . . . . . 93
- ⑮ 災害対策 . . . . . 93
- ⑯ 危機管理 . . . . . 94
- ⑰ 年間行事予定（案） . . . . . 95

#### (5) 相談・苦情受付窓口

- ① 苦情対応 . . . . . 96
- ② 虐待防止 . . . . . 96
- ③ 個人情報保護 . . . . . 96
- ④ 苦情解決第三者委員 . . . . . 96

### 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 . . . . . 97
- (2) 今年度の重点目標 . . . . . 98
- (3) 事業運営 . . . . . 98

### 3. 生活援助事業部

- (1) 居住支援課（ホーム いろえんぴつ） . . . . . 100
- (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6年度事業計画策定についてのごあいさつ

令和6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6年度事業計画」を策定しました。

#### 昨年を振り返って

激動の1年でした。新型コロナの脅威は弱まりましたが、物価高騰、大幅な賃金上昇による新たな脅威が襲ってきました。

10月29日、私は全国老人福祉施設協議会副会長として、首相官邸において、直接総理に「令和5年度の緊急経済対策・補正予算において、光熱水費、食材費の物価高騰への更なる対応、および介護現場で勤務する職員の処遇改善を緊急に行っていただくこと」をお願いしました。11月15日には、同様の陳情を鈴木俊一財務大臣に行いました。結果、物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金の交付と月額6000円の介護職員等の処遇改善につながりました。その喜びもつかの間、12月中旬、介護報酬改定率が決まりました。介護職員の処遇改善0.98%、介護報酬引き上げ0.61%、プラス物価高騰等支援0.45%の合計2.04%と決定した。2009年の3%に次ぐ上昇率です。はじめて、「同時改定時には診療報酬改定率を超えない」という前例がくずれました。ただし、この改定率は介護事業者の厳しい経営実態を反映するものではないです。また、介護職員の月額給与平均293,000円と全産業平均の361,000円との差額68,000円を埋めるものでもありません。さまざまな陳情活動を重ねた結果としては、全く納得いたしかねる数字です。11月には東京都選出の衆議院議員22名、参議院議員3名の合計25人に陳情を行いました。12月1日には、武見厚生労働大臣に直接要望書をお渡しして、じっくり話を聞いていただきました。ところが、介護報酬の引き上げは利用者負担と介護保険料の増加につながるので慎重に考えなければいけないとの回答をいただきました。これが介護の族議員がいないという結果だと実感しました。現場の声を国会に届け、私どもが望む政策を実現していただける先生を国会に送り出そうとあらためて思わされました。さらなる報酬の積み増しと毎年の見直しを要望していく必要があります。

#### 令和6年度の抱負

昨年、全国老協は9%の引き上げを要望しました。介護報酬は3年に1度の見直しなので、年に3%かける3年分です。それをプラス2.04%に抑えられたのですから、物価と賃金上昇に見合うよう、毎年の介護報酬見直しを要望して

いく必要があります。令和 6 年度税制改正大綱には、物価高に負けないよう賃上げ促進税制の強化により「広く国民の構造的・持続的な賃上げを果たしていく」と示されています。つまり、国も物価上昇とそれに見合う、賃上げの確保を目指しているのが当然の要望です。介護報酬を引き上げなければ、介護人材は職場から逃げ、他産業に行ってしまう。昨年度、介護分野の入職率から離職率を引いた入職超過率がマイナス 1.6%と初めてマイナスに転じました。それに拍車がかかることが危惧されます。団塊の世代が全て 75 歳以上になる「2025 年問題」を控えた 2024 年は、昨年度以上にロビー活動に力を注ぐとともにマスコミにも働きかけを行わなければなりません。

## 最後に

4 年にわたる新型コロナの脅威とその鎮静化にともない、世の中が劇的に変わろうとしています。すでに日本経済は長く続いたデフレからインフレへ切り替わっています。成果に重きを置いた人事評価制度導入、副業の推奨、給与や待遇の改善、ワークライフバランスの重視、自己承認欲求が強い Z 世代の影響などにより雇用や働き方が多様化しています。

職場における女性活躍、男女共同参画も推進されています。そして、職場でも家庭においてもデジタルトランスフォーメーション（以下、DX という）が急速に進んでいます。ロボット、IoT、AI などの活用、自動運転の実用化など。こうした変化に対応して、介護・福祉業界も DX 化による生産性の向上、多様性のある働き方の推進などにより働きやすい職場づくりをしなければなりません。変化に対応できない法人からは人材が逃げていくだけです。姉妹法人の三交会と力を合わせて変革を進め、今年度も質の高いサービスを行っていきます。

## <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」

★ 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」

< S m i l e i s b e s t ! >

★ 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～

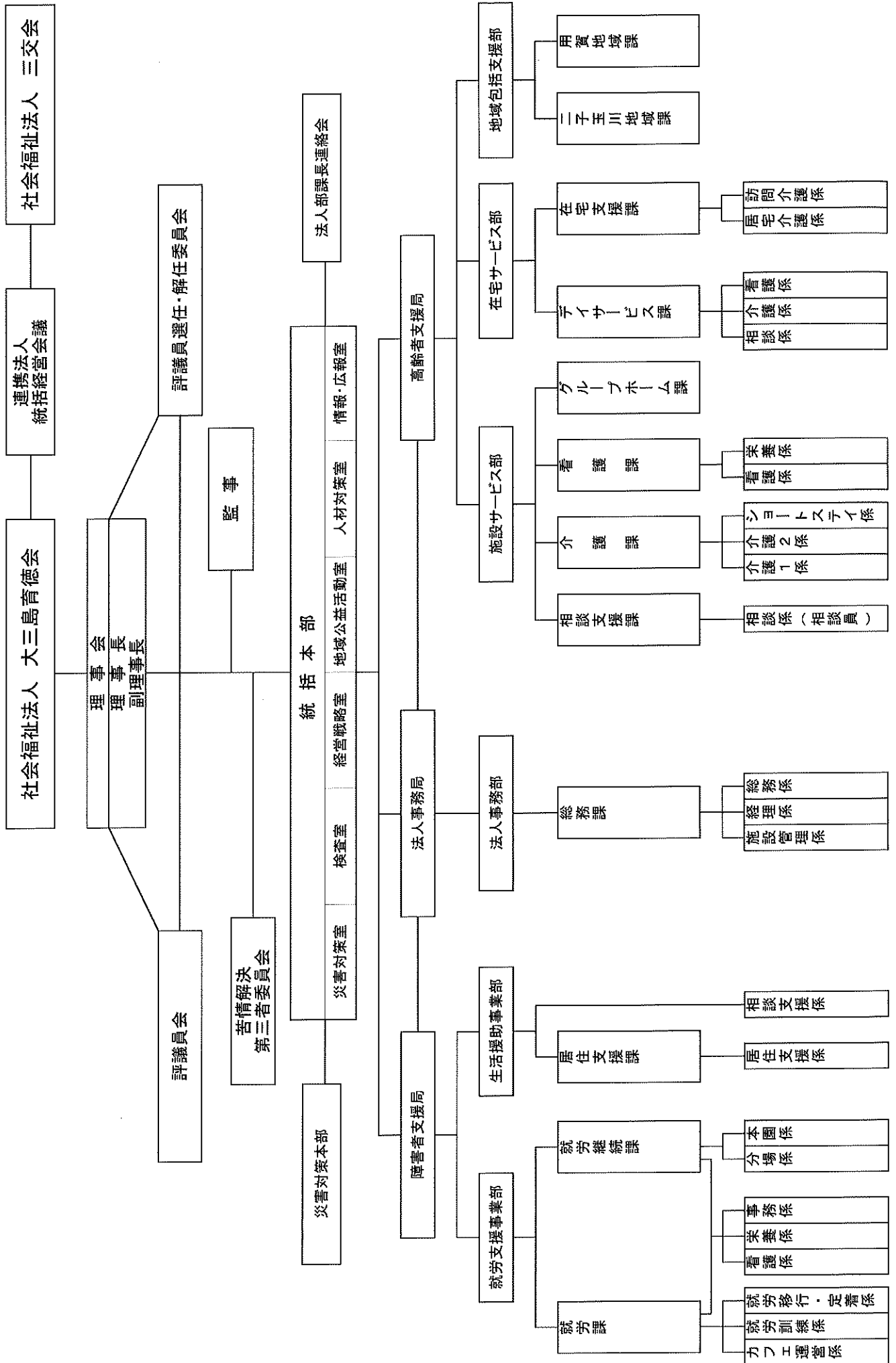
## 2. 法人沿革・概要

### <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	認知症対応型「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6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6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6年度事業計画

介護報酬が改定されたが、1.59%アップという残念な結果になった。昨今の物価高騰により、収益への影響が懸念される。当法人は設立23年目を迎え、施設を改修し、ソフト面での改革を行っていかなくてはならないと考えている。昨年は、地域密着型デイの喜多見だんちデイの運営を終了した。今年度は、認知症グループホームやまぼうしの運営を終了する予定である。令和6年度は、地域包括支援センターのプロポーザルと、玉川福祉作業所のプロポーザルを控えている。また、今後は障害支援に力を入れていくため、港区の障害者グループホームのプロポーザルにも手を挙げる予定である。「生産性向上委員会」を博水の郷の中に設け、効率的、効果的な事業経営を行い、法人としての力を蓄えていきたい。

昨年東京都から認定された「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きたい。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。

理事長は、全国老人福祉施設協議会の副会長として、東京都高齢者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2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、地域の福祉拠点となるための施策を要望していききたい。

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6年度事業計画 重点事項

- (1) 効率的・効果的な事業経営
- (2) 新型コロナ対策
- (3) 職員の確保、育成、定着
- (4) 各室の積極的な活動

## 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、新しい介護報酬に対応していく。ICTを見直し、職員が効率的に働ける環境を整備していく。経年劣化の見逃さず、ハード面の改修を行っていきたい。具体的には博水の郷屋上の見直しで、花壇を撤去、プリンターによる花壇に変える。ソーラーパネルを設置する。施設内はICT機器を取り入れ、業務を効率かしていきたい。新しい利用者を獲得していくために、利用しやすいサービス、利用したいサービスを作っていく。当法人を選んでいただくための努力を重ねていき、稼働を上げていくことを目標としていく。

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。ショートステイ、デイ、訪問介護は、広報戦略室と連携し、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 プロポーザルに向けての取組み

地域包括支援センター、玉川福祉作業所の更新、港区の障害者グループホームと、令和6年度はプロポーザルが4件ある。プロジェクトチームを作り、法人本部と各部署が一体となり、取りこぼさないようにする。

#### ④ 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 報酬改定について

プラス改定ではあったので、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。必要な委員会を設置し、必要な機器を取り入れていく。

### (2) 新型コロナ対策

2類から5類になったコロナだが、高齢者や障害者は重症化してしまう心配がある。

#### ① 感染症対策

標準予防策は継続し、職員が罹患しないようにしていく。手指消毒の機器やポンプが常に利用できるようにしておく。職員の体温管理を引き続きおこなっていく。抗原検査キットを用意し、コロナのり感謝をすぐに見つけ、元気なご利用者様に移さないようにしていく。

#### ② 5類移行あとについて

今後、ご利用者とご家族の面会は、コロナ対策を行いながらも、できるだけ、会えるような取り組みを行っていききたい。

### (3) 職員の確保、育成、定着

#### ① 職員確保

当法人は、紹介・派遣を利用せずに、直接雇用を行っている。  
ハローワーク、職業訓練校、自前の就職フェアなどである。そのため、  
職員は法人に対する愛着を持っていると感じられる。

#### ② 職員育成

その思いにこたえるため、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。キャリアパスに基づいた研修を行っていく。  
外国人介護士の夜勤勤務と資格取得のための指導・育成を行う。

#### ③ 職員定着

現在、法人設立からの職員が8名、その年に入職した職員が他6名在籍  
している。入職から10年の職員が70名で、平均勤務年数が9年1か月  
となっている。今後も、職員が、当法人で働きたいと思うような施  
策を行っていく。

### (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、広報戦略室、災害対策室、地域交益活動室と  
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。広報戦略室  
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  
対策室で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う。居住支援  
法人として、地域の住宅確保要配慮者に対し、支援を行っていく。

三交会への支援と連携も、継続して行っていきたい。

#### ② サービス事業所との連携

経営戦略室が中心となり、特養、デイサービス、居宅支援事業所、訪問  
介護事業所、地域包括支援センター、就労支援事業所、障害者グループ  
ホーム、障害者相談支援事業所と連携し、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。

### 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

介護報酬改定が行われた。これまで通りの方法でもらえる加算、新たに行わなければならないことなど多くの見直しが必要である。ご利用者のために行うことが、当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。

新型コロナウイルス（以下コロナ）は、5類になったとはいえ、高齢者に与える影響は大きい。当法人は、コロナを始め、感染症予防を通年で行い、広がらないようにしていく。ご利用者の生きる喜びを、感染症対策で奪わないようにしていく。

今年度は、地域包括のプロポーザルと、障害者支援局のプロポーザルが始まる。他に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。特養と知的障害者の作業所を中心に、当法人は高齢者福祉事業と障害者福祉事業の事業拡大も視野に入れていく。居住支援法人、中間就労支援事業等それ以外の地域公益活動としての社会福祉を行い、地域において社会福祉を実践していきたい。そのために職員とともに情報を積極的に取得していく。

##### (2) 本年度計画

今年度から、新しい年度のSWOT分析に基づく中長期事業計画が始まる。今年度のおもな対策は、つぎのとおり。(定量的な目標はP26「令和6年度各事業所数値目標」、P58「重点目標①」、P85「サービス内容iii」)

##### ①ファンドレイジング

昨年度、法人初めての博水の郷のためのクラウドファンディングを行った。今年度は、障害者支援局の新規事業のために検討していきたい。補助金、助成金については、今年度も該当するものについては、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。

引き続き、ホームページ、後援会、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、当法人のご利用者への支援に還元できるようにしていきたい。

##### ②プロポーザルへの参加

地域包括支援センターのプロポーザル、玉川福祉作業所のプロポーザルが予定されている。加えて、港区における、障害者グループホームへのプロポーザルへの参加、その他、当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。居住支援法人としての取り組みは継続して行っていく。だれでも食堂（昨年までは子ども食堂）、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

広報も充実していきたい。ホームページはもとより、インスタグラム、ツイッターの更新を頻繁に行う。本年度より、情報広報室を刷新し、法人としてのまとまった戦略を行っていく。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。

## (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。報酬改定がおこなわれたので、それに沿った計画を立てていく。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。認知症グループホーム、認知症型デイサービスのやまぼうしは、今年度前半で、20年間の営業を終了する。地域包括支援部は、プロポーザルに参加し、令和7年度からも受託する。

### 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。今年度は、玉川福祉作業所のプロポーザルがある。大規模修繕のための引っ越しがある。ご利用者や保護者の皆様に不安を与えず、継続的な支援を行っていく。そのほかにも新規の事業の情報があれば、積極的に手を挙げていく。

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が始まる年である。今年度から新しい介護報酬での経営が始まる。新型コロナの影響を受けると予想される。感染拡大状況によっては、収益が大幅に減少する危険性もある。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><b>機会 (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①各種補助金公募</li> <li>②国による DX の推進</li> <li>③社会福祉連携推進法人制度</li> <li>④他産業からの労働力の流出</li> <li>⑤東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充</li> <li>⑥世田谷区介護・看護・地域包括職員宿舎借り上げ事業</li> <li>⑦介護報酬改定</li> <li>⑧新たなプロポーザル</li> <li>⑨カフェ事業による就労訓練</li> <li>⑩ファンドレイジングの実施</li> <li>⑪取り組みの発信</li> <li>⑫SDGs への取り組み</li> <li>⑬雑誌・新聞・テレビの取材・掲載・出演</li> </ul>	<p><b>強み (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力</li> <li>②高齢・障害両分野の運営</li> <li>③「住宅確保要配慮者支援法人（居住支援法人）」の運営</li> <li>④複数の社会福祉法人との交流と協働</li> <li>⑤社会福祉法人三交会との強い連携体制</li> <li>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</li> <li>⑦地域の町会との強い連携体制</li> <li>⑧地域公益活動室による様々な取り組み</li> <li>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）</li> <li>⑩地域でのカフェの運営</li> <li>⑪カミロックス（上用賀障害者施設）を次期運営</li> <li>⑫働きやすい職場づくり</li> <li>⑬情報発信力</li> </ul>
悪影響・マイナス面	<p><b>脅威 (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①感染症による職員の欠員、利用者の受け入れ抑制</li> <li>②近隣地域の特養の新設</li> <li>③国の制度の見直し</li> <li>④介護報酬の抑制傾向</li> <li>⑤他業界への人材流出</li> <li>⑥自然災害</li> <li>⑦物価高騰</li> <li>⑧賃金上昇圧力</li> </ul>	<p><b>弱み (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①管理職になる職員の育成 候補者不足</li> <li>②保健師・ケアマネジャーの不足</li> <li>③ICT化</li> <li>④設備・備品の老朽化による</li> <li>⑤修繕・新規購入費用の増加</li> <li>⑥待機者の減少</li> <li>⑦利益率の低下</li> <li>⑧介護職を目指す求職者の減少</li> </ul>

# 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、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

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。
- ②ICT化の遅れを取り戻して、国が推進するDXに取り組む。
- ③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。
- ④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。
- ⑤ファンドレイジングを活用した事業展開を検討する。
- ⑥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。

# 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。
- ②ICT 化の遅れを取り戻して、国が推進する DX に取り組む。
- ③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。
- ④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。
- ⑤ファンドレイジングを活用した事業展開を検討する。
- ⑥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

東京の福祉サービスについての有効求人倍率を詳しく見てみると、一般常用勤務（正社員）の有効求人倍率は「4.80倍」、パートの方の場合「6.11倍」となっている。パートであっても正社員であっても東京都内では非常に多くの求人があるということになる。福祉業界では、これから人材不足がより一層深刻化し、関係者からすれば耳をふさぎたくなる状況がほぼ確実に到来する見込みである。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で開催し、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 オンライン面接・説明会の準備

新型コロナウイルス感染症の影響でオンライン面接・説明会が必須となっている。メリット・デメリットを把握し機器準備や広報の方法を考え進めていく。

#### 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 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。

#### ⑤ 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）
統括副本部長	田中美佐（博水の郷施設長）

##### (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、「大三島育徳会だれでも食堂」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「どんと焼き」準備の協力
  - ・ 鎌田南睦会、玉川3丁目4丁目町会歳末パトロール参加
  - ・ 「RUN 伴」伴走、中継点の係、コース見守り
  - ・ 「だれでも食堂」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により基本単価は、事業所によって違いはあるが微増となっている。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の情報収集を行う。高齢者支援局、障害者支援局と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 矢野 弘枝

#### (1) 今年度計画

今年度から新体制で活動する。法人事務局、高齢者支援局、障害者支援局それぞれに兼務職員を配置した。戦略的な広報活動に取り組むため、職員間の連絡・相談を密にして協働する。「タイムリー」「キャッチー」「シンプル」を重視して、受け手に響く情報提供に努める。これまでの取り組みを継続するとともに、新たなアイデアや企画を取り入れるなど、魅力ある情報発信を目指す。

#### <重点項目>

##### ① ホームページや SNS、紙媒体等、多様な広報活動

法人の取り組み、各事業所の活動等をホームページやInstagram等で、細目に発信する。Instagramのフォロワー5,000名を目指す。チラシのポスティングも行うなど、対象者や情報に応じた方法を検討し広報する。

##### 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・イベントへの参加、ボランティア活動の様子など地域交流を 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 法人のブランディング

地域から法人への信頼・共感を得るために、①②③を実行し継続する。

#### (2) 広報せせらぎの発行

広報誌「せせらぎ」を年2回発行する。目的は利用者、家族をはじめ、関係機関、地域住民などに、法人の活動を知ってもらうことである。事業所の特徴や職員の紹介、地域公益活動等を掲載する。

#### (3) パンフレットの更新

法人パンフレットを更新する。ニーズに応じて、採用活動版、外国語版、視力障害者版などを作成する。多様な対象者に伝わるよう工夫する。

### 3-6. 災害対策室

室長 川道 英弘

#### 今年度計画

令和5年5月、感染症法の分類として新型コロナウイルスは2類から5類に引き下げられた。これにより新型コロナも法律上は季節性インフルエンザと同等の扱いになった。しかしながら、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。

また、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。阪神淡路大震災、東日本大震災、熊本地震、能登半島沖地震など、繰り返し発生する大地震に対し、被害を最小限に留めるべく、日ごろから徹底した対策が必要である。

今まで作成した感染症および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。

姉妹法人である三交会とも協働して感染症・災害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
7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
10月	救急救命講習	消防署による救急救命講習の実施
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