

社会福祉法人永山会

令和7年度事業計画

【法人】

2025年(令和7年)は団塊の世代が75歳以上になり、認知症の高齢者や高齢世帯、夫婦のみの世帯が急速に増えていくことが見込まれています。高齢化が進み介護サービスの需要が高まっていく一方で、人口の減少により、介護現場は深刻な人手不足が問題となっています。当法人でもハローワークや求人広告媒体、人材紹介会社などに人材を求めても、人は集まらず深刻な人手不足に悩まされています。

2024年(令和6年)の制度改正で3年の経過措置を経て、「生産性向上委員会」の設置が義務付けられました。「生産性向上委員会」とは今後も生産年齢人口の減少が予想されるなか、高齢者社会はピークを迎え、高まる介護ニーズに人手不足であっても介護助手やICTを導入することで、サービスの質の確保や介護職員の負担軽減を図り、介護施設における業務の効率化と生産性を目指し、その具体策を提案し、検討実行することを目的とした委員会です。

当法人でもお掃除ロボット、離床センサー、眠りスキャンなどのテクノロジーを導入し、職員の負担軽減を進めていますが、今後も少ない人手でもサービスの質の維持向上を実現する組織作りが求められています。そのためには食事介護や排泄介助などの「直接ケア」と掃除やベッドメイキングなどの「間接業務」を住み分け、役割分担を明確にすることで職員の負担軽減と専門性の構築を図ります。また間接業務をロボットや介護助手を担い手として活用することで生み出した時間を、職員の介護技術や資格取得のための研修に利用する等、職員が働きやすい職場作りを目指します。

令和6年度(2024年)は、各施設で介護技術の未熟さや、職員間の申し送りやコミュニケーション不足から、虐待を疑う不適切なケアが発生しました。令和7年度(2025年度)は不適切なケアを一掃し、虐待の芽を根絶することを重点課題とします。そのためにはキャリアパスを見直し、職員の資格や経験に見合った介護技術研修を実施すると共に、認知症や看取り介護についても学べる環境を作ります。また、言葉使いや接遇マナー研修、アンガーマネジメント研修を導入し、入居者(利用者)の尊厳を守る介護を実践します。

感染予防については、新型コロナウイルスが感染症分類で5類になったものの、その感染力は劣えることなく令和6年度は法人全体で利用者57名、職員12名の罹患者を出しました。

ショートステイは入所時に抗原検査をすることで、水際で感染拡大を防ぐことができましたが、特養では入居者や職員が罹患しても無症状で経過することもあり、感染に気付いた時はすでに施設内で感染者が複数名になるなど感染予防の難しさがありました。新型コロナウイルスだけでなくインフルエンザやノロウイルスなど利用者を脅かす感染症の拡

大を予防するために協力病院や医療機関と連携し、医療従事者の指導の下、ゾーニングや手洗い、消毒等、正しい知識と手順を学び感染拡大を防ぎます。

経営面では、デイサービス事業が業績を落としています。業績不振の原因を分析すると共に、新たに歩行トレーニングロボットを導入し歩行不安定な利用者のニーズに応え、利用者が目標達成できる支援を提供することで満足度を高め利用者拡大に努めます。また、居宅介護支援事業所は、2024 年(令和 6 年)の法改正により、介護予防支援を提供できるようになりました。しがそせい苑居宅支援事業所、そせい苑ケアプランセンターも積極的に介護予防支援を提供することで担当件数を増やし、地域の在宅福祉の拠点として、利用者の望む暮らしが実現できるよう支援していきます。

施設整備につきましては、そせい苑、しがそせい苑の建物設備の老朽化に伴い、施設改修計画に沿って設備更新などの保守、管理を継続して実施します。

令和 7 年度(2025 年)もヒューマンエラーや不正な行為を許さず、職員一人ひとりが法令を遵守し理念である『明るく、楽しく、美しく』に基づき、利用者一人ひとりの尊厳ある生活を守り、自律した生活支援に努め、日常生活を満足して暮らしていただける事業運営を目指します。

1. 長期計画 (6 か年)令和 3 年～令和 8 年

1. 社会福祉法人のガバナンス強化及び透明性の確保に努めます。
2. 効果的なリスクマネジメントを構築します。
3. 利用者の自己実現の達成を目指します。
4. 職員の適正やキャリアに沿った教育体制を構築し人材の育成を図ります。

2. 中期計画 (3 か年)令和 6 年～令和 8 年

1. 介護ロボットなどのテクノロジーの活用で、事業運営の効率化を図り法人経営の安定を図ります。
2. 策定した BCP(事業継続計画)に基づき訓練することで必要な知識や技能を習得し職員の意識を高めます。また、自治会などと共同し地域の防災活動に取り組みます。
3. 活発な事業運営を展開するとともに、働きやすい職場作り、働き方改革の推進職員の離職防止・定着促進を図ります。
4. 介護職員の人材確保活動を継続し、介護職員の技術向上に取り組み、キャリアパスに沿った新人・現任研修や中途採用者また、派遣職員の研修の充実を図ります。
5. 高齢者(入居者)の望む暮らしをサポートするため、認知症の対応力向上、看取りへの対応強化、高齢者虐待防止の推進等地域包括システムを推進します。

3. 令和7年度重点課題

1. 安定した経営(財務の安定)
物価高騰に対する支出削減への取り組み
デイサービスの赤字解消。生き残るための戦略と差別化
2. 人権と尊厳を守る介護
虐待の芽「不適切なケア」の根絶
職員研修の充実と教育体制の構築
3. 感染症や自然災害に強い施設づくり
BCP(事業継続計画)の訓練と災害対策能力の向上
4. 未来に向けた人材の確保と働きやすい職場づくり
生産性向上に先進的に取り組む、職員の負担軽減、ICTの活用
資格取得に対する支援、ハラスメント防止
5. 建物保守や設備点検を行い、適切に修繕や更新を行う

令和7年度事業計画（案）

そせい苑はご利用者お一人おひとりが「自分らしさ」を表現でき、職員も同様に個性を大切にできることや働きがいを見いだせる施設でありたいと考えています。

介護職と看護職においては派遣職員が65%を超えており、慢性的な人材不足が課題です。派遣職員は期間の定めがあるため、入れ替わりが多く職員の雇用安定が急務です。雇用安定を目指す為には人材確保の方法を増やし、直接雇用者を獲得します。

職員の入れ替わりが多いと統一した介護の提供が難しくなるので指導出来る職員の育成や外部の協力を得て職員の質の向上に努めます。

特養では感染症が発生した時に多床室での感染対応が難しく、感染症が流行しやすいと考えております。令和7年度から医師を迎え、感染症対策や医学的知識の向上を職員一丸となって目指します。

① 安定した経営

1. デイサービスの稼働率を向上させるため職員と話し合い、「そせい苑デイサービスにしかない」差別化を図ります。
2. 特養の稼働率を安定させるため、基本的な介護の見直しをすることで介護で予防できる疾病を防ぎ、入院日数を少なくします。

② 虐待やハラスメントの根絶

1. 職員会議でハラスメントに対しての研修やどのようなことがハラスメントなのかを話し合うことでハラスメントに対しての意識向上を目指します。
2. 虐待をテーマとした研修を全員受講することを目標とし、会議等で伝達研修を実施します。

③ 人材育成と職員研修

1. 新人職員や中堅職員が多いため、キャリアパスの各階層別に外部の新人職員研修や中堅職員研修に積極的に受講することで介護の質を向上させます。
2. 各学校機関や行政機関等と連携して新卒や中途採用の確保に努めます。

④ 働きやすい職場作りと職員の定着

1. 直接雇用者を増やすため、新しい人材確保媒体を5つ以上増やし常勤3名以上の人材を確保する。

2. 職員間でコミュニケーションが図りやすい会議や取り組みを1つ実施する。

⑤ 設備と備品の更新

1. 建物や機器の老朽化に伴い、大規模な給湯配管工事やLED化などの修繕を計画的に実施していく。
2. 軽微な機器や建物の修繕や修理などは早期発見・早期対応していく。

令和7年度事業計画（案）

まどかの強みは、職員個々が職員同士のつながりを大切にしていることです。

その強みを活かしながら、自分たちでレベルを上げていけるように情報共有の機会や勉強会の実施を通して、利用者や家族、関係機関に対して適切な応対ができるように取り組みます。

同時に昨年末のエコキュートの故障などを例に、施設の老朽化に備え、異常や故障を認めた際に速やかに修繕や購入ができる体制を整えると共に、日常的な経費削減の意識を高め、支出削減に努めます。

① 安定した経営

1. 特養・ショート共に、利用者獲得を最大の目的として外部（ご家族・各種関係機関など）への発信力（利用者募集の案内チラシ、パンフレットの更新、定期的なあいさつ回り）を高めます。
2. 修繕と備品購入の計画的実施、また日常的に経費削減の視点を持ち、電気・水道・印刷などに関する数字の見える化を行い、職員一人一人のコスト意識を高めます。

② 虐待やハラスメントの根絶

1. 毎月のユニット会議で「不適切なケア」についての共有と改善の機会を設けます。

③ 人材育成と職員研修

1. 全体会議（毎週第4木曜日実施）内で「接遇マナー」に関するテーマで勉強会を実施し、施設内外における接遇マナーのスキル向上を目指します。
2. 行事などの担当の他、ユニットごとの担当を明確にし、チーム内の責任の明確化や利用者に対する観察力の向上を目指します。

④ 働きやすい職場づくりと職員の定着

1. 更なる効率化に向けて、既存のIT・ロボット機器などの評価を行うと共に、より有効的な使用方法と活用方法について、定期的に検討、実施していきます。
2. 職員一人一人の「ストロングポイント」を皆が認め、助け合い、横のつながりを実感できるよう、施設全体での取り組みを実行します。

⑤ 設備と備品の更新

1. 職員それぞれが従事する場所（ユニットや事務所、厨房も含めて）における修繕や備

品購入が必要な箇所を把握し、速やかに所属長への報告と所属長から施設長への報告を行い、施設の全体像を把握した上で、後手に回らない対応に努めます。

令和7年度事業計画（案）

開設して7年目を迎えましたが、人材不足もあり派遣職員やダブルワーク職員が増え、介護力の低下、サービスの質を担保する事が課題となっています。人材確保が難しい中、様々な動機で高齢者介護の世界に身を投じる職員や、派遣職員含め無資格・未経験者も多いので、介護技術の指導と並行して、高齢者の理解、認知症の理解・対応力についての勉強会や研修を行い、虐待や身体拘束に繋がる不適切なケアの予防に努め、入居者や家族が安心して暮らせる施設運営を目指します。

① 安定した経営

1. 病気の早期発見、入居者の状態の把握、介護サービスの質を高め、各事業所で掲げた目標稼働率を目指します。
2. 各事業所のサービスの売り・特色を明確化し、訪問活動を積極的に行い、待機者、新規利用者を確保し、迅速なサービス利用に繋げ健全な経営を目指します。
3. デイサービスにおいては、短時間の利用者も多く、午後からの楽しみを増やし、安定した運営を目指します。

② 虐待やハラスメントの根絶

1. 虐待防止に関する外部研修への参加、内部研修を通じて不適切なケアについて学ぶ機会を設ける。
2. 不適切なケアが生じた際には、迅速に施設長・管理者で面談を行い、解決策を講じます。

③ 人材育成と職員研修

1. 現場での指導を軸に、指導者が学ぶという姿勢の第一歩として、新しい制度、知識、技術を外部研修等で学び、職員に指導できるようにします。
2. 新しく入職した職員（派遣職員含む）には、管理者や主任が介護技術や車椅子などの備品の取り扱いについての指導を2週間以内に実施します。

④ 働きやすい職場作りと職員の定着

1. 職員間の円滑で良好なコミュニケーションが取れるよう、全体会議を開催します。
2. 再編成されたキャリアパスを軸に、それぞれの個性や能力を活かせる環境を整備し、従業員の働くモチベーションを高め職員の定着を目指します

⑤ 入居者の望む暮らし

1. 豊かで楽しい暮らしが実現できるよう、おたのしみ委員会を中心に、食事企画や誕生日会の復活、新しい行事を立案し入居者に潤いのある生活を提供します。

令和7年度事業計画（案）

高齢を理由とした廃用性疾患が増えている利用者が健康で明るく、豊かな生活を送られるよう、ゆったりした時間を過ごして頂くことを目標とします。利用者への支援にあたっては、人権、自立性、プライバシー、主体性といった、人としての基本的な価値観を大切にし、利用者が望むきめ細かな介護サービスの提供に邁進していきます。

虐待の芽を根絶するためには、介護全般のミニ研修を通じて、基本的な介護技術や知識を習得することで、職員は新たな知識や技術を定期的に習得し、学びの場を通して、職員同士のコミュニケーションを促進していきます

① 安定した経営

1. 入院リスクの高い誤嚥性肺炎を予防するために多職種と連携し、利用者に合った食事形態、介助方法、口腔ケアを実施します。医療機関との協力を通じて、専門性の高い取り組みを進めます。
2. 在宅部門においては管理者や生活相談員、及び他職種が各事業所へ訪問活動するとともに、未訪問の事業所をゼロにし、広報活動のさらなる推進を図ります。

② 人権・尊厳を守るケア

1. 虐待の防止、虐待を疑う事案が発生した場合は、当該職員への事実確認を行い、業務改善指導書に基づき指導を実施します。指導を受けた職員は指導内容に従い改善計画を策定し、それらに基づいた取り組みを行います。また、1 か月に一度の面談を実施し、職員の行動目標を確認することで、虐待の根絶に向けた取り組みを強化します。
2. 「楽しみのある介護」をテーマに、日々の生活に小さな喜びや生きがいを見つけていただけるようなプログラムを提供します。趣味活動や季節ごとのイベント、交流の機会を大切にし、利用者の笑顔が絶えない空間づくりを目指します。

③ 人材育成と職員研修

1. 職員一人ひとりが自己の成長を実感できるよう、キャリアパスを明確にし、目標達成のためのサポートを行います。定期的な面談を通じて、職員の目標を確認し、適切なフィードバックと支援を行います。
2. 子育て世代や派遣職員も研修に参加しやすい柔軟な研修運営を行います。研修内容を録画した動画を視聴することで、研修参加率を向上させ、職員全体のスキル

アップを図ります。研修を通じて職員同士のコミュニケーションを活性化し、情報共有の場を提供します。

④ 地域共生社会に実現と地域貢献

1. 若者が福祉業界に興味を持ち、働く意欲を持てるよう、学校訪問や地域との交流、実習受け入れを積極的に行います。また、採用後も経験豊富な職員を配置し、新人職員が気軽に相談できる体制を構築することで定着率の向上を図ります。
2. 小・中・高校生の体験学習や、大学生のインターンシップ、初任者研修を積極的に受入れています。また、広報活動に注力するとともに、就労訓練希望を希望する学生の受入れも行います。

⑤ 設備物品の更新

1. 開設22年を迎えて、優先順位を設定し、最も重要な設備から順次更新を進めていきます。利用者の安全を最優先に考え、老朽化した設備が利用者や職員に危険を及ぼさないよう迅速に現状の回復に努めます。
2. キュービクル式高圧受電設備の更新推奨年が超過しており、全館停電事故のリスクがありますので更新時期を検討しています。

社会福祉法人永山会 令和7年度研修予定

研修分類	研修名
【組織運営に係る研修】	令和6年度 事業報告（各部署） 令和7年度 事業計画（法人） 令和7年度 事業計画（各部署） 令和7年度 委員会計画 宝さがしコンペ
【法定研修】	法令遵守 感染症（食中毒） 防災 BCP（合同研修） BCP 感染症編（合同研修） BCP 災害編（合同研修） 身体拘束 認知症 口腔ケア 感染症（インフルエンザ・ノロウイルス） 苦情解決 個人情報 人権・権利擁護 褥瘡 身体拘束 虐待 リスクマネジメント
【外部講師による内部研修】	接遇マナー研修 アンガーマネジメント 虐待 看取り

