

社会福祉法人永山会

令和8年度事業計画

【法人】

令和8年度（2026年）は介護報酬改定が施行されます。改定率は+2.03%となり主な内容は6月に処遇改善、8月に食費の見直しとなります。介護保険の改定は3年ごとに見直すことになっていますが、前回の改定は令和6年（2024年）でしたので異例の期中改定になります。これは介護現場の深刻な人手不足への懸念や離職率の高さ、物価上昇や運営コスト増などが急速に進んで、運営に大きな影響が出ていることが背景にあるからです。介護職員の賃金は処遇改善加算手当により一定の改善はみられるものの、他産業との差は依然として大きく、人材不足が安定した運営に大きな影響を及ぼしています。そのことを踏まえて国は「他職種と遜色のない処遇改善」を目指し、今回の改定では、介護職員だけでなくその枠組みを拡大し、リハビリ職や事務職などの介護従事者全体を対象としており、介護従事者の賃金をできるだけ早く引き上げるため前倒しで処遇改善手当を見直すことになりました。

今回の改定では、介護職員等処遇改善加算の要件に「生産性向上や協働化の取り組み」が追加されています。業務の生産性を上げるための効率化として、ICTの導入、見守り機器や記録ソフト、ソフトの最適化、職場配置の改善、ケアの標準化などが盛り込まれています。

当法人でもここ数年は採用が難しく、介護職員やリハビリ担当者、介護支援専門員などは求人募集しても、対象者が少なく応募がありません。令和7年度の法人採用職員の49%が人材紹介会社を経由しており、採用にかかる費用も増大しています。また、採用しても中途採用者は他職種からの転職者も多く、年齢的にもシフト勤務や職場環境になじめず離職率が高くなっています。現場では指導する職員が孤軍奮闘しているものの、人手不足が現場を疲弊させ離職者が出ると職員のモチベーションも下がります。

令和7年度は「虐待の芽を根絶する」を目標に研修を重ね、虐待につながるケアを職員の「気づきアンケート」で検証してきました。アンケートを通して職員の希望や要望、ストレスの原因が見えきました。施設介護では半数近い職員が派遣職員です。また、令和8年度は外国人労働者7名を雇用する予定です。その他、短時間のアルバイトの職員など、異なる勤務形態の職員同士が協働できるように「人材の育成」「人材の定着」を重点課題とし、ケアの標準化に取り組みます。

国は今回の改定で、DX（デジタルトランスフォーメーション）やICTの活用を推進していますが、介護現場では「人」が大切な社会資源であり、介護従事者の「働き続けたい職場」とは、賃金改善以外にも、職場内のコミュニケーションが活発で公平な評価制度があり、信頼できる人間関係が構築できる、そのような環境を求めていることも事実です。また介護は数値で測れない丁寧な支援も必要とします。そのためには職場管理者のマネジメント能力も高める必要があります。業務を見直し職員や利用者のエンゲージメント（企業との深いつながり）を高め、職員が学べる環境づくりやチームケアを目指し働きやすい職場を目指します。

経営面では、令和7年に業績不振であったデイサービスの業績が少しずつではありますが改善していますので、引き続き利用者のニーズに応え、利用者のフレイル予防や在宅生活の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。

令和8年8月には物価高騰の対応策として施設入所者の食費が見直されますが、食費が上がることで利用者や家族の負担が増えるため、食事に対するニーズも高まると考えられます。利用者の食の楽しみを大切にしながらも、食の安全に配慮し、コストを見直し財務の安定を図ります。

施設整備につきましては、そせい苑、しがそせい苑、まどかの建物や設備の老朽化に伴い、施設改修計画及び福祉充実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 8 年度も介護事故、自動車事故、労働災害、ハラスメント等、職員一人ひとりがコンプライアンスを遵守し、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、自治会などと同じ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 8 年度重点課題 (令和 7 年度から継続課題)

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. 人権と尊厳を守り、安心して働ける職場作り
虐待の芽「不適切なケア」の根絶
人材育成と離職防止の取り組み
希望が言える風通しの良い環境づくり
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
具体的な物資の調達と管理
4. 未来に向けた人材の確保と働きやすい職場づくり
職員の負担軽減、ICT の活用、業務のスリム化等
生産性向上に取り組む
資格取得に対する支援、ハラスメント防止
準職員のリーダー職 (サブチーフ・チーフ) 登用
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8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、働きがいを見いだせる施設づくりを目指し、令和8年度はそのための原点回帰の1年にします。

令和7年度は、最重要課題の一つとしてあげていた特別養護老人ホームにおける感染症によるクラスター未発生を達成しました。また、人材不足と派遣職員比率の高い割合をどのようにするかが課題でしたが、令和8年3月1日時点でそれぞれ2.73（基準値3.00）派遣率58.3%（前年度65%）と、徐々に成果が出つつあります。

一方でデイサービスの稼働率低迷、設備更新および修繕管理は大きな課題です。

令和8年度は令和7年度下半期からの取り組みをさらに推し進め、施設づくりの基本である「介護の質の標準化」と「組織体制の安定化」また「デイサービスの安定経営」を着実に進めていきます。

① 介護技術の標準化

1. 事故予防とサービス品質の安定化を目的として、経験や独学に頼った既存の介助を正し、基本介助（移乗・排泄・食事・口腔ケアなど）再確認と再研修を計画的に実施します。
2. 日常的な記録入力、定期的なアセスメントシートを活用しながら専門職としての観る目を養います。

② 責任体制の安定化

1. 判断の迅速化と組織運営の安定を目的として、フロアごとに責任者を明確配置し、ご利用者の担当制を構築し、その他の職員も役割を持ちながら従事する環境を整備します。
2. 職種を問わず、フロアの責任者、その他の職員間の報告・連絡・相談体制徹底します。

③ デイサービスの安定経営

1. 相談員変更後は登録者数の増加が見られているため、現在の体制を維持しつつ、イベントの開催、趣味教室の実施、それらの積極的な広報を行います。
2. リハビリの専門職員を雇用し、ご利用者や地域のニーズに応えていきます。

④ 設備更新および修繕管理

1. 安全性確保と中長期的コスト抑制を目的として、福祉充実計画に基づき、エレベーター更新工事を実施します。また、経年劣化による故障リスクが高い、厨房・お風呂場ガス給湯器更新工事、地下フロアLED工事を計画的に検討・実施します。
2. 配管水漏れについては早期発見・即時対応を徹底し、段階的な修繕を行います。

令和8年度 事業計画（案）

介護老人福祉施設まどかは、雇用形態を問わず職員定着が安定しており、ご利用者やご家族にとっても安心していただける施設づくりが構築出来てきました。

また、特養・ショートステイの稼働率も月ごとの変動はあるものの目標を達成する見込みで推移しています。

令和8年度は現状の安定基盤を維持しながら、今年度から雇用する外国人職員の指導と育成、およびIT機器活用におけるその評価や改善を進め、法人4施設の中で先駆的役割を担っていけるような施設づくりに取り組んでいきたいと考えています。

① 安定運営の継続

1. 安定した組織運営の維持を目標に「職員の成長」を掲げ、職員が「まどかで働きたい」と思い続けることができるように「勉強会の開催」「まどか会議」「日常的なコミュニケーション」を継続していきます。
2. 前年度未達成である、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について、根本原因である提出頻度を高めるための工夫に取り組みます。

② 外国人職員の育成強化

1. 多様な人材を活かす体制づくりを進めることを視野に入れ、特に令和8年2月から入職している外国人労働者の育成を通して、それぞれの職員も学びを深めます。
2. 既存のマニュアルや日常的に使用している記録ソフトなどを外国人労働者も理解できるように改変、提案など具体的に情報発信をしていきます。

③ IT機器活用の評価と改善

1. 数年使用しているインカムや掃除ロボット、眠りスキャンの効果の可視化と無駄のない活用ができていないか、職員負担軽減への寄与など、業務効率化効果の検証を行います。
2. 現場からの声を吸い上げ、既存機器の増設もしくは新たな機器の導入など必要に応じて検討していきます。

④ 法人内先駆的役割の確立

1. 法人4施設の中で実践モデルを示し、法人全体の質向上に寄与します。

⑤ 地域貢献活動

1. コロナ禍以降、停滞している地域との関係性強化を目的として、地域サロンの再開、地域住民との交流機会を促進します。

令和 8 年度事業計画（案）

令和 8 年度永山会の経営課題である「人材不足」と「育成体制の見直し」を優先課題と設定します。特に、一部の職員に偏っている教育負担を分散させるため、新人を教えられる人材の育成を急務とします。また、外国人職員の定着と日本人職員の採用を新たに開拓することで派遣依存からの脱却と安定したチームを作ります。

利用者のケアについても無資格者や未経験者、派遣職員が多い中でケアのバラつきを最小限に出来るように基本的なケアを見直し「ケアの標準化」を目指します。

グループホームは開設当初の入居者から顔ぶれが変わりました。お一人おひとりのできる事、できない事を支援し、介護予防・重度化予防に努めます。

デイサービスは軽度の利用者が多く、全体の 40%が半日利用となっています。理学療法士の配置を強みに午後からのリハビリを見直し、個々の自立支援に進めた内容に変更します。また、午後からのレクリエーション企画等も充実し魅力あるデイサービスを目指し 1 日利用者を増やします。

① 安定した経営

1. 病気の早期発見するため入居者の状態の把握に努められるよう未経験職員に合わせた仕組みを作り、安定した介護サービスが提供できる体制を整備します。
2. デイサービスは 14 時から 15 時の時間帯に選択できる趣味活動や有償ボランティアを週に 2 回計画的に実施します。
3. グループホームは、午後からの集団での体操やレクリエーションを見直し、個々に応じた余暇活動を実施し、認知機能や活動性の低下を図ります。

② 人材育成と職員研修

1. 指導職員についてはまどかⅡ番館に限らず、まどか、そせい苑とも連携し、計画的に実施します。
2. 基本ケア（移乗・排泄・食事介助・入浴）の未経験者育成用チェックリストを作成・活用することで基本的なケアを見直します。
3. 少数による指導体制を見直し、無資格未経験でもスキルアップできるように育成プログラムを再構築します。

③ 働きやすい職場作りと職員の定着

1. 各事業所で派遣職員も含む全体会議を週 1 回 30 分実施することで職員間のコミュニケーションを図ります。
2. 外国人を雇用するにあたり、外国人が定着するようにお互いに困っている事を解決するため担当者を選定し、担当者が面談を月に 1 回実施します。

④ 入居者の望む暮らし

1. ケアの品質を標準化するため、Ⅱ番館スタイルの基本として、「①必ず声をかけてから利用者に触る ②ていねい語を使う ③否定と放置をしない」を無資格・未経験者に関わらず、全員でルールを守ります。

令和8年事業計画（案）

令和8年度は、人材育成と職員の定着を推進するため、マニュアルの定着を図り、全職員への再周知研修やユニットごとのチェックリストによる実践確認を行います。あわせて、研修や事例共有を通じて学びと対話を重ね、指導方法や評価の視点の統一を図ってまいります。引き続き、デイサービスの稼働率向上を重点課題として位置づけ、利用者のニーズに応じたサービスの充実と地域との連携強化を図ります。

機能訓練や在宅生活支援の充実を通じて選ばれる事業所を目指していきます。また、虐待防止研修や事例検討を重ね、不適切ケアの芽を早期に防ぐ組織風土を築き、利用者の尊厳を守る介護の実践につなげてまいります。

① 人材育成と職員研修

1. 新人職員に対し、入職後1か月・3か月・6か月・1年の到達目標を明確にした育成プログラムを作成し、習熟度を確認します。
2. 全職員を対象とした再周知研修を実施し、マニュアルの目的や基本手順を改めて共有するとともに、チェックリストを活用した実践確認を行い、技術習得状況の見える化を進めます。これにより、指導内容のばらつきを防ぎ、一定水準の介護技術を身につけられる体制を整えます。
3. 虐待防止および権利擁護の徹底を課題とし、年3回以上の虐待防止研修を継続実施します。「不適切ケアシート」を活用し、日々のケアを振り返る機会を設けます。不適切な行為の指摘にとどまらず、良い気づきや適切な関わりも共有し、互いの実践を認め合う風土を醸成します。

② 安定した経営

1. 在宅部門では、管理者や生活相談員、他職種が各事業所への訪問活動を行い、未訪問事業所ゼロを目指します。
2. デイサービスでは、居宅介護支援事業所への定期訪問により関係強化と情報共有を進めます。体験利用や見学を積極的に受け入れ、利用前の不安軽減とサービス理解の促進に努めます。行事やレクリエーションは利用者の声を反映して見直し、満足度の向上を図ります。あわせて、広報誌やブログでの情報発信を強化し、新規利用の確保につなげます。
3. 居宅介護支援事業所において、新たに特定事業所加算を取得し、運営体制および業務管理を強化することで、日々の実務をより一層法令に基づいた適正な運営へと高めていきます。

③ 地域共生社会の実現と地域貢献

1. 若者が福祉の仕事に関心を持ち、将来の就労意欲につながるよう、学校訪問や地域交流、実習・体験学習の受入れを積極的に行います。
2. 小・中・高校生の体験学習、初任者研修受講者の受入れを通じ、地域に開かれた施設運営を行います。日々の取組や施設の魅力を広報活動により発信し、就労訓練希望者の受入れにも柔軟に対応することで、地域全体で人を育てる役割を担います。

④ 設備・物品の更新

1. 開設から23年が経過していることを踏まえ、設備更新については優先順位を明確にし、利用者の安全に直結する設備から計画的に実施いたします。
2. 社会福祉充実計画に基づき、特別養護老人ホーム3階のナースコールシステムの更新工事を実施します。これにより入居者の安全確保と安心できる生活環境の整備を進めます。

社会福祉法人永山会 令和8年度研修予定

研修分類	研修名
【組織運営に係る研修】	令和7年度 事業報告（各部署） 令和8年度 事業計画（法人） 令和8年度 事業計画（各部署） 令和8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） 感染症（インフルエンザ・ノロウイルス） 防災 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 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研修
【外部研修】	介護技術研修 虐待防止研修 看取り研修 認知症研修 口腔ケア研修 ケアマネジメント研修

