

令和 7 年度事業計画書

社会福祉法人 小樽育成院

1. 基本方針

団塊の世代の方々が全て 75 歳以上となる 2025 年を迎え、社会の構造変化による社会保障費の急増などの大きな影響が懸念されるなか、介護サービスのニーズが益々高まる一方で、深刻な人材不足や物価高などの社会環境により介護業界においては過去にない事業所の倒産や休廃業が相次いでおります。

大変厳しい先行き不透明な社会環境下ではありますが、われわれ社会保障の一端を担う法人は、市民生活の安定のため、将来にわたり安心かつ安定した福祉サービスの提供を継続していくことがなにより重要であります。

これまでの既存のルールや考え方に捉われない変革を推し進め、変わりゆく社会に柔軟に対応し、将来にわたり持続可能な法人運営を実現できるように、以下の項目を令和 7 年度の重点項目として取り組みます。

2. 重点項目

○組織力強化

社会環境の変化が年々激しさを増し、今後益々進展する複雑化する社会環境が続くなかにおいても、変化に柔軟に対応しながら、中長期的な視点で経営を進化させていくことができるように経営基盤の要である組織力の強化を図ります。

- ①法人事業及び組織体制の再編・統廃合などを含めた経営の健全化に向けた取り組みを進めると同時に法人本部機能の組織体制を見直し、効率化、責任の明確化、適切かつ迅速な業務執行を行える体制整備を図ります。
- ②法人の持続的発展と経営の安定化を図るためには経営職や管理職のみならず役職者の役割が極めて重要となります。適切に経営マネジメントできる経営職及び管理職のスキル向上と次世代の役職者の育成を図ります。

○経営の安定

法人の経営状況は、この数年続いた大きな赤字体質から改善されつつある状況であります。将来に備えた更なる法人運営の安定化を図る必要があります。

今ある課題はもちろんのこと、先を見据えた課題対応を図り、更なる財務基盤の確立と経営の安定化を図ります。

- ①養護老人ホームの運営については、小樽市との連携を深めながら将来的な社会背景を予測した事業規模の在り方や事業体制の見直しを行い、収支改善と安定した運営を図ります。
- ②月次での予算執行管理及び経営状況の把握を徹底し、迅速かつ適切に経営改善を図りながら、各事業所はもとより、事業所横断的な発想で更なる業務効率や経費削減の更なる推進を図ります。

○安心できる職場

生産労働人口が急速に減少する中、人材の確保と育成は最も重要な課題です。

サービス品質の維持・向上を前提とし、職場環境の改善に努めながら人材の確保・育成と生産性の向上及び合理化を図ります

- ①適材適所の人員配置及び業務の標準化のほか、介護テクノロジーの活用などの推進を図り、現状の業務の「ムラ・ムダ」を無くし、職員間や部署間での負担の偏りなどの「ムリ」の解消による業務効率化による省力化を図ります。
- ②組織改編や給与制度の検討と併せ、役職及び経験別に求める職員像を明確にし、適切かつ効果的な資源投入を意識した職員研修の在り方を推進し、特に中堅層を中心にリーダー研修などのマネジメント力など、専門職としての知識、技術以外の面に焦点を当てた研修体系の構築に取り組みます。
- ③今後、定年退職者が増える予定のなか、定年制の延長や多様な働き方などの就業形態への対応と個々の職員の能力や成果に応じた納得性の高い給与制度などの在り方や見直しについて検討を行います。

○信頼される法人

法人では、この厳しい社会環境下で人材不足や事業継続の観点から事業所の休廃止や縮小を行っております。さらに、益々厳しくなる人材確保についての対応から、職員一人ひとりの生産性向上への取り組みや前述した様々な変革が必要となります。

そのような変革期の中で、「様々な課題を抱える方々に対して支援の手を差し伸べる」といった社会福祉法人の本来の役割を見失わずに、地域の福祉課題へ積極的に取り組む法人運営と透明性の高い法人運営に努めます。

- ①地域貢献活動などの公益的な社会活動において、法人間連携や関係団体との協同による活動を推進します。
- ②法人の事業運営が内向きとなることなく健全な運営及びサービス提供となっているかの確認が重要であることから、専門的かつ客観的な外部からの第三者評価の導入を検討します。

養護老人ホーム小樽育成院

1. 基本方針

令和4年度にサステナブルプランが策定されるなど、これまで、収支改善を柱とした経営改善の取り組みが検討・計画されてきましたが、結果的に収支改善はされずに現在に至っています。

令和6年度においても思うように収支改善が図られていない状況などから、法人内で危機感を共有し、令和7年度は事業所内の体制を大幅に変更し、改めて経営改善に取り組みます。

また、事業の運営においては、令和6年度の後半以降に介護職員の多数離職による業務継続計画の着手が迫られ、入居者の縮小化と新業務体制の構築を図りました。令和7年度においても、引き続き持続可能な介護体制を職場環境づくりに努めます。

さらに、中長期的な運営方針（目的）の策定、それに基づく目標の設定、目標を達成するための具体的な取り組みを事業所内で検討し、令和7年度の下半期には運営方針や目標を提示するとともに、順次、具体的な取り組みを実行に移します。

2. 重点項目

□人口構造や地域ニーズの質・量の変化を見据え、2040年に向けた養護老人ホーム小樽育成院が地域において担うべき役割、法人内の各事業所・施設との機能分化、協力医療機関をはじめとした関係機関との連携を進めていくための中長期的な方針（目的）を策定します。

- ・措置施設としての養護老人ホームと介護施設としての特定施設入居者生活介護の役割分担
- ・「地域共生社会」や「新たな地域医療構想」における養護老人ホームの位置づけ
- ・定員数の見込みと定員の再設定

□上記の策定した中長期的な方針（目的）に基づいて、令和8年度末を期限として進行度合いを評価できるよう取り組むべく収支改善を主とした経営改善の目標を設定します。

- ・チームケアを推進するため、理念やビジョンを共有し、リーダー職の意識の再構築・役割の再設定
- ・経費削減を通じた従業員の生産性向上、法人価値の向上、顧客満足度の向上
- ・生産性向上委員会の設置をはじめとした既存の委員会や会議などの再構築

□上記の目標を達成するための具体的な取り組みを事業所内で検討し、順次、具体的な取り組みを実行に移します。

- ・勤務時間内で業務を終えられるよう、日常業務の役割分担の見直し（分業から協業へ）
- ・理念やビジョンに沿って職員が対応できるよう環境の整備（マニュアルの再構築やカンファレンスの在り方の変更など）
- ・共通の目標に向かって取り組めるよう意識の共有を図る（研修方法の見直し）

1. 基本方針

休止していた 2 ユニットの再開以降、ここ数年続いた大きな赤字体質からの脱却のため、様々な経営改善に取り組むなかで、稼働率向上については、職員の理解と協力の下、短期間での入所受入などの空所期間の減少や短期入所の稼働向上など大きな改善が図られているところです。

令和 7 年度も引き続き稼働率の維持向上に努め、経営の安定化を図ります。

職員体制については、人員不足や職員の高齢化のほか、入居者の重度化などにより業務負担が大きくなっているといった課題があります。新年度は生産性向上のための委員会の設置準備を行い ICT や介護ロボットの導入の検討と併せ、業務の見直しやケアの統一化による業務負担の軽減化を図り、離職防止に取り組めます。

やすらぎ荘では認知症ケア、看取りケア、重度のケアが大半を占めています。専門的な介護スキルを向上するための研修や取り組みを行い、「やすらぎ荘に来てよかった」とご本人、ご家族に行ってもらえるようにケアの質の向上を図りながら職員のやる気にもつながる様にご家族との関係性の向上に努めます。

職員がお互いを尊重し、円滑なコミュニケーションにより、仕事のやりがいや成長を実感できる風通しの良い職場環境を目指します。

2. 重点目標

① 経営基盤の安定

- ・長期の入居について、稼働率 96%以上を維持し、短期入居については 60%（一日 9 人）の確保・維持を図ります。
- ・入居までの期間を短縮することで空所ロスを減らし、少しでも収益を上げるようにします。
- ・令和 6 年度に取得できていない加算を取得し、収益アップの推進を図ります。
- ・電気や水道等の省エネ対応や紙類、物品等の経費削減を図ります。

② 働きやすい職場環境づくり

- ・業務の見直しを行い、適材適所の人材配置をしながら、業務の効率を図ります。
- ・ICT や介護ロボットの導入を検討し業務の効率化を図り介護負担や業務負担の軽減を行います。
- ・利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会（3年間経過措置期間）の設置を今年度中に進めます。
- ・「グループ連携・協力（助け合い）」「業務内容の明確化」「情報伝達・共有」の改善活動を推進し
風通しの良い職場を目指します。

③ 良質なサービスの提供

- ・ICT や介護ロボットの導入を検討し、ケアの統一化を図り、ケア全体の底上げを行います。
- ・重度化、看取りケアや認知症ケアの質の向上が出来るように、効果的な研修を検討し実践できる様に取り組むを行います。
- ・ユニットリーダー研修を含む外部研修や先進施設等の見学などの研修を推進し、広い視点で物事を考えられるようにします。
- ・虐待の芽チェックや各部署ミーティング等での振り返りから、虐待・不適切対応の防止、及び権利擁護に係る取り組みを継続します。

地域密着型事業（みのりグループ）

1. 基本方針

令和6年4月より、第2期3か年計画に取り組み始めたなかで、令和6年度末にデイサービスを廃止するという事業の構造改革を行ないました。人的資源をグループホームに集中することで安定した運営基盤をつくり、職員の専門性向上を図ることで、地域の認知症ケアにおける伴走型支援拠点となるという目標を目指します。

【理 念（判断基準・共有する価値観）】

『主体性』：自分の知識・経験・価値観に縛られず、「どうしたらできるのか？」を考え、必要とされる行動を率先してとる。

『連 帯』：目標を共有し、自分だけのことを考えて判断するのではなく、まわりの人のことを考え、思いやりをもって判断し、それぞれの特性を発揮して利用者の支援を行う。

『相互満足』：相手に喜んでほしいと思ってしたことが相手に喜んでもらえ、それを自分の喜びにでき、利用者、利用者の家族、職員同士で『ありがとう』と互いに感謝を伝え合える。

【目 的（社会的な存在意義・志）】

尊厳が守られながら老いて行けるよう、利用者・家族・職員・地域住民に向けてケアを提供する。

【目 標（令和6年度～8年度）】

『認知症のことで困ったことがあったら、「みのり」に相談したらいいよ』と地域住民や専門職からも頼られる存在になる。

2. 重点項目

□更なる生産性向上に向けた業務改善を図り、地域密着型事業全体での継続的な黒字を目指します。

- ・勤務時間内で業務を終えられるよう、日常業務の役割分担を更に見直す（介護業務以外の業務を担う「介護補助」の考え方の導入）

- ・研修受講やチーム編成など準備が整った事業所から「認知症チームケア推進加算」の算定開始

□チームケア推進のために、1フロアにリーダー1人／計画作成担当者3人という担当制の確立を目指します。

- ・介護福祉士の職員には、認知症介護実践研修（実践者研修）を業務として受講してもらい、認知症ケアについての基礎知識の底上げを図る（今年度3名を予定）

- ・グループホーム管理者には、認知症介護実践研修（実践リーダー研修）を業務として受講してもらい、チームケアについてのマネジメント力を身につけてもらう（今年度1名を予定）

□アセスメントスキルを獲得し、適切な個別ケアの提供を目指します。

- ・フロア毎に24hシート作成の一巡を完了する。心身の状態変化に合わせたシートの更新を通して、利用者の平常の状態像を把握し、すばやく体調変化に気づけるようにする

- ・カンファレンスの位置づけの明確化と職員同士の円滑なコミュニケーションを意識した意見交換の実施

- ・対面研修の導入（毎月 of 書面研修に沿った内容での対面研修による補足）

- ・各事業所に研修委員（1フロア1名以上）を常設し、より実践的な研修や訓練を企画・運営（年度内に1回以上）

小樽市北西部地域包括支援センター

1. 基本方針

ここ数年の相談内容は課題が複雑化・多問題化しており、地域包括支援センターだけでは解決困難な場合があります。関係機関のネットワークを拡充し、課題解決に取り組むとともに、地域へ情報発信ができる相談支援の中核機関としての役割を果たします。

北西部圏域の高齢者人口は減少していますが、要支援の方の給付管理数が増えていることから、地域の高齢者が住み慣れた地域で自立した生活を営むことができるように質の高い介護予防ケアマネジメントを提供できるように努めます。

また、職員の異動等により新たな職員が増えたため、研修や OJT を充実させスキルアップを図ってまいります。

2. 重点項目

① 総合相談支援業務

すべての業務の入り口である総合相談業務では、地域の高齢者や関係者からの相談に丁寧な対応を心がけます。解決困難な生活課題や重層的な支援を必要とするケースは、地域ケア会議やその他のネットワークを活用し、早期に解決できるように対応します。

② 権利擁護業務

虐待対応の件数は少ないものの、被虐待者の生活背景や家族関係が複雑で解決困難なケースが増えてきています。被虐待者だけでなく、養護者の課題にも向き合う必要があります。解決するためには職員のスキルを向上する必要があります。所内に高齢者虐待防止委員会を設置し、年 1 回以上の所内研修を行う他、外部研修に職員を積極的に派遣します。

③ 包括的・継続的ケアマネジメント業務

地域の介護支援専門員の資質向上を目的とした研修会や事例検討会を行います。地域の介護支援専門員が抱える困難事例の課題解決に向けて一緒に取り組みます。必要に応じ、地域ケア会議を開催し具体的な支援方法を検討します。

令和 7 年度は自立支援型地域ケア会議を計画的に開催できるように取り組みます。

④ 介護予防ケアマネジメント業務

団塊の世代が後期高齢者となり、要支援認定者が増加傾向にあります。今後も介護予防ケアマネジメントの利用者が増えることを想定し、適切なアセスメントとサービス提供を行います。

また、介護サービスの担い手不足が懸念されている状況のため、利用者の強みを生かし、インフォーマルサービス等の活用も心がけます。

⑤ 地域包括センター機能強化業務

地域包括支援センターには市の委託事業として生活支援コーディネーターが配置されています。小樽市と協働して社会資源の活用やネットワーク構築、さらには新たな社会資源の開発に協力します。また、認知症施策においては認知症カフェ（小樽オレンジかふえ）を令和 7 年も年 6 回開催します。

オタモイケアプランセンター長橋

1. 基本方針

事業所の休止に伴い、介護保険に関する法令を遵守し、現在、契約をしている利用者とその家族が不安なく在宅サービスを継続していけるよう丁寧な対応に努め、行政をはじめ各関係機関と連携や協力を行いながら利用者のスムーズな移行を行っていきます。。

2. 重点項目

- ・事業所の休止について、本人や家族が不安に感じることが無いよう、今後のスケジュール等について丁寧な説明と案内を心がけます。
- ・支援事業所の変更については、新たな事業所と個人情報の保護に配慮したサービス調整を行い、利用者に不利益が生じないように努めます。