

## 1 経営理念

私たちは、地域の福祉事業の主たる担い手として、利用者の尊厳を守り、万全の福祉サービスを提供するとともに健全経営に努めます。(平成28年3月18日改定)

## 2 基本方針

法人は、次の基本方針を守り信頼される法人・施設運営を目指す。

- 1 入所者・利用者の人格と尊厳を守り、安心・安全な生活と良質なサービスの提供に努めます。
- 2 透明性を確保し、健全経営に努めます。
- 3 福祉人材を育成し、働きやすく魅力ある職場づくりに努めます。
- 4 福祉のセーフティネットとしての役割を果たし、社会的弱者の支援に努めます。
- 5 福祉文化の創造を目指して地域・社会に貢献します。

## 3 経営方針

令和元年度以来続く、新型コロナウイルス感染症は、令和5年5月8日に感染法上、第2類から第5類に引き下げられたものの、断続的に職員・利用者の感染が続いており、令和5年度も複数の施設で集団感染が発生した。この感染症は、法人の収入減をもたらした。また、ロシア・ウクライナ情勢や円安などを背景に、光熱費をはじめ、食料料費など様々なものが高騰し続け、施設の経費が増大した。これを裏付けるように、全国の特養の62%が赤字経営(2022年度決算:全国老人福祉施設協会)だったという調査結果もある。このような状況下ではあるが、令和6年度は、法人の経営理念である「健全経営」を最優先し、大胆かつ繊細に事業を見直していく。そして、今後3年間を見据えた第4期中期事業計画の初年度を最大限の努力をもって取り組んでいく。

法人全体の当初予算では、措置施設での入所者の減少、介護保険施設での利用率の低下を受け、事業活動収支差額は23,601千円(前年度当初予算比247.0%)、当期資金収支差額を27,919千円とし、辛うじて黒字を確保したものの、令和5年度に引き続き、厳しい予算編成となった。執行にあたっては、未だに続く新型コロナウイルス感染症等の感染予防を徹底したうえでの利用率の向上と、事業縮小・再編という難しい課題に挑戦していく。

人材確保においては、就職説明会への参加など、学校との連携強化を図りながら積極的に取り組んでいく。また、職員の負担軽減を目的にICT機器を導入し、活用を開始するとともに、定年の延長の導入に向けて検証するなど、人材の定着化にも取り組んでいく。

## 4 種別事業

介護保険施設において、しおかぜ荘デイサービスでは、新たに通所型サービスA事業を開始、なごみ荘ショートステイでは、事業区域を拡大(刈羽村)して利用率向上を目指す。また、令和5年度に入り、職員不足を背景に、著しく利用率が低下している特養むつみ荘は、待機者がいる中での利用率低下であり、社会的な役割や責任の重み、また、法人内でも経営の要となる施設であることから、職員増を図るとともに、効率の良いベットのコントロールにより経営改善を図る。なお、国が3年ごとに行う令和6年度介護報酬改定の改定率は「+1.59%」に留まり、期待値を大きく下回ったが、この増額分は年度途中の補正予算で見込むこととした。なお、新たな加算や上位加算については、積極的に取得することとし、介護サービスの向上に繋げていく。

救護施設では、慢性的な入所者不足により、複数年にわたり、定員縮小を重ねてきたが、令和5年9月29日理事会において、救護施設おぐに荘を令和6年度末に廃止し、令和7年度よりかしわ荘に統合するを決定した。これは、救護施設が持つセーフティネットの役割の継続と、法人の将来を見据えた経営判断でもあるため、入所者及び職員のスムーズな移行に努めていく。

養護老人ホーム御山荘は、令和2年度以降、急速に措置入所者が減少し続けたことにより、令和6年4月1日には定員60人を50人に縮小する。また、この影響で、御山荘の事業活動収支差額は、令和2年度からの累積赤字が5千万円を超え、当初予算も1千万円以上の赤字が見込まれている。加えて、建物の老朽化が進んでいることもあり、将来の運営に対する方向性を柏崎市と協議を重ね、見い出していく。

ケアハウスしおかぜは、年々入居者の病弱・重度化が進んでいるため、適宜個別対応として入居者の支援するとともに、介護サービス事業者や地域包括支援センターとの連携し、入居者の確保に努める。また、地域密着事業所まつみでは、地域住民を対象とした認知症サポーター養成講座を実施するなど、地域との連携を図りつつ、適切な運営に努める。

## 5 最後に

令和6年度は法人創立65周年を迎える。法人は救護施設かしわ荘の開設から始まり、おぐに荘、そしてむつみ荘といった特別養護老人ホームなどを開設し、着実に、そして堅調に法人の歴史を重ねてきた。しかし、急速な少子高齢化による人口減少、世界的に不安定な経済情勢の中、統合や縮小といった法人の長い歴史の中で、経験したことのない事業を実施することとなる。従って、令和6年度は、法人の将来を左右する大きな転換期となることは間違いない。従って、第4期(r6からr8)中期事業計画とともに、持続可能な福祉・介護サービスに貢献するためにも、難しい課題にも挑戦しつつ、役員・職員が協力して以下の事業を実施していく。

## 「事業計画」

### 1 健全な経営

#### ① 健全経営

・経営理念の中の「健全経営」に着目し、事業の継続性を重要視した意識統一を図り、各種事業の統合、縮小、再編といった抜本的な見直しを行うことで、赤字財政からの脱却を図る。

#### ② 財務管理

・WAMNET等の経営指標を基に、決算時ごとに財務分析の実施、検証を行い、エビデンスを持って経営改善できる体制を作る。

### 2 組織体制の充実

#### ① 内部管理体制整備等

(ア) 理事、管理職が各々の役割を認識し、法人経営と各事業の運営のチェックを行い、監事監査をととして、相互牽制の機能を果たす。

(イ) 経営企画会議、施設長会議を軸に、法人が直面する課題解決に向け、種別(措置・介護保険)会議の充実を図る。また、種別会議にて、必要に応じて、職種別(介護員・看護職員・相談員・調理員・栄養士・事務員等)会議を開催し、情報共有を行う。

(ウ) 法人内の各種会議のリモート化を推進するとともに、ペーパーレス化を推進し、業務改善を図る。

(エ) 経営理念、基本方針、職員行動規範など、法人として相応しい職員像を目指すため、研修などの充実により、コンプライアンスの強化・徹底及びハラスメントの防止を図る。

#### ② 人事労務管理

(ア) 給与体系及び各種手当(住宅手当、扶養手当、夜勤手当など)を見直し、更には人事考課制度、キャリアパス要件などの課題を総合的に整理して、職員自らが将来の姿を描くことができる仕組みを構築する。

(イ) 職員の定年延長の導入を目指し、シニア世代のマンパワーを活用する。

#### ③ 感染症への対応

・新型コロナウイルス感染症やインフルエンザなどの様々な感染症について、感染状況に応じ、的確な対応を取りつつ、感染防止に努めていく。

### 3 福祉サービスの向上

#### ① 介護報酬改定への対応

・令和6年度介護報酬改定における各種加算については、種別会議において、施設ごとの見解を統一し、様々な加算の取得に努め、介護サービスの向上に繋げる。

#### ② 内部業務監査の取組み

・内部業務監査を継続・実施し、福祉サービスの課題検証及び利用率向上に繋げるような内容に見直ししていくとともに、専門職や役付職員の意見交換の場として活用し、人材育成に繋げる。

#### ③ 実践・研究等の取組み

・施設の実践・研究の取組みを継続・実施し、施設間、職員間で共有し、法人全体の福祉サービスの向上に繋げる。また、介護技術コンテストや福祉関係団体等の事例発表会など、法人外での学びの場に積極的に参画するとともに、先進的な取組みを実施している法人、施設への視察を実施していく。

#### ④ 接客マナーの向上

・接客マナーを要因とした苦情や意見が多い傾向にあることから、「苦情受付・相談・解決マニュアル」を再点検する。また、苦情が福祉サービスの向上に繋がるという意識を醸成するとともに、接客マナー向上を目的とした研修や職員同士の意見交換を実施する。

#### ⑤ 積極的なICT導入機器の導入と活用

(ア)見守り機器やインカムなどのICT機器を積極的に導入することで、職員の業務効率化や負担軽減を図るとともに、利用者の快適性の向上や、家族の安心感に繋げる。また、ノーリフトケアの導入について、検討する。

(イ)在宅サービス事業(居宅を含む)の介護記録の電子化を検証し、導入するとともに、タブレットの機能を更に活用して、サービスの標準化を目指す。

#### ⑥ 特養待機者のスムーズな入所

・柏崎市内の待機者数を鑑み、スムーズな入所に努めることにより、介護ニーズに応える。

#### ⑦ 給食業務の検証等

給食業務の形態(業務委託・クックチル・自営)の検証を行う一方、献立作成や発注業務などの効率化を図り、安全で美味しい食事の提供に努める。また、栄養士配置加算の検証を行う。

#### ⑧ 保険外サービスの充実

・外出や写真、動画の提供、YouTube等による利用者への教養娯楽の提供の充実及び有料化を検討し、利用者のサービス向上を図る。

### 4 人材確保、育成、定着への体制づくり

#### ① 人材確保

(ア)大学、専門学校、高校への計画的かつアプローチを行い、施設見学を含めた採用活動を展開するとともに、リモートによる説明会や採用試験を実施する。

(イ)実習生を積極的に受け入れるとともに、実習元の学校で行われる「事例発表会等」に出向き、学校との情報共有をとおり、関係を強化する。そのため、法人として、介護福祉士、社会福祉士の実習指導者を確保、育成していく。

(ウ)看護師をはじめとした専門職について、ハローワークとの連携を基本とし、そのうえで人材派遣・人材紹介業者を精査しながら視野に入れて採用に繋げていく。

#### ② 人材育成

(ア)法人の将来を担う経営層の育成のため、リーダー(係長・主任等)を対象に、マネジメント能力の向上及び財務管理の知識習得を目的とした研修を実施する(リーダー育成研修2期生)。

(イ)法人職員の資格状況を本部の人事管理ソフトで把握し、各事業ごとに必要な資格取得予定者を明確化して、階層別及び専門研修を計画に実施し、育成を図る。

(ウ)新採時に必須となる研修(感染症対策、事故防止・虐待防止・身体拘束廃止等)を法人研修計画に取り入れる。その際、法人職員を講師とした動画研修を一部導入する。

(エ)職員の資格取得に対し、これまで整備してきた法人独自の補助金制度を見直し、更に資格が取りやすい職場環境を目指す。

(オ)職員に日頃の自己研鑽を促し、専門職としての意識を高めるよう努める。

#### ③ 人材定着

(ア)充実している法人の福利厚生制度(療養休暇、入院保障、24時間メンタル相談電話、セカンドオピニオン紹介等)や退職金制度など、職員に対して、具体的に説明する機会を設ける。

(イ)毎月実施しているスマイルドア(メンタル相談窓口)を継続するとともに、管理者等や本部育成担当による面談を充実させ、職員のメンタル面のフォローを実践する。また、ストレスチェックの項目を増やしセルフコントロールを促すとともに、施設ごとの集団分析をもとにした職場環境の改善策を検証する。

(ウ)自治体や各種団体が小中学校の生徒を対象に企画する「お仕事体験塾」などのイベントに、若手職員を中心に積極的に参加し、福祉・介護のイメージアップと仕事のやりがいなどを伝えることで、将来的な人材確保に繋げていく。

## 5 広報戦略

### ① 発信力の強化

(ア)法人のホームページについて、利用者とその家族、及び地域住民等に分かりやすく、法人情報、施設のブログ等を発信しやすい自由度の高いものにリニューアルする。また、法人ホームページが職員採用に繋がるためのツールとなるよう、特に新卒者や若い世代に向け、インパクトのある情報提供に努める。

(イ)介護・福祉サービスに対するイメージアップを図ることで、職員の確保、各種サービス事業の利用率の増加に繋げる。そのため、インスタグラムなどのSNSを活用し、積極的に情報発信を行う。

### ② シンボルマークの活用

・法人シンボルマークを更に有効活用することで、法人としての一体感を築き、法人全体のイメージアップを図る。

## 6 地域貢献の取組み

### ① 地域における公益的な取組み

(ア)救護施設ではホームレス等の受入れ(一時入所等)を、介護保険施設では社会福祉法人利用者負担軽減を実施し、生活困窮者等に対する無料・低額な福祉サービスを引き続き提供する。

(イ)新潟県社会福祉法人経営者協議会で実施する「にいがたセーフティネット事業」に参画し、生活困窮者における生活援助、就労支援を引き続き実施する。

### ② 施設機能を活かした取組み

(ア)認知症への理解を深めるために施設近隣の地域住民を対象とした認知症サポーター養成講座の開催やオレンジカフェの開設を検討する。

(イ)施設保有の送迎車輛の空き時間を利用し、地域住民を対象とした「買物外出送迎支援」を継続して実施する。

(ウ)地元野菜等を施設の給食材料として使用するなど、地産地消の取組みについて、継続して実施する。

## 7 災害等対策の取組み

### ① 大規模災害への備え

(ア)災害時安否確認システムを利用した災害時の初動における法人職員の安否や非常招集、施設の被災状況の確認を繰り返し訓練し、確実な情報伝達や連携の体制を構築する。

(イ)施設の業務継続計画(BCP)を職員に周知したうえで、法人の災害対策規程に基づき、大規模災害を想定した法人全体での「合同避難訓練」を実施する。

### ② 原子力災害への備え

(ア)PAZ(原子力発電所から5km圏内)であるなごみ荘の原子力災害避難計画に基づき、行政主導のもと、避難先法人(新井頸南福祉会・上越老人福祉協会)と協議を行い、災害時の協定を締結する。

(イ)原子力災害避難計画の定期的な見直しと各施設での訓練を実施する。

## 8 将来に向けた検討

### ① 救護施設の統廃合

・救護施設の利用者減によるおぐに荘廃止及びかしわ荘への統合を適切に行う。また、廃止後のおぐに荘の基本財産の取扱いについて、行政と協議を行いながら、対応を検討する。

### ② 養護老人ホームの運営等

・入所者減少及び老朽化した養護老人ホーム御山荘について、柏崎市との協議を継続し、運営に対する方向性を定める。

### ③ 在宅サービス事業の再編

・デイサービス事業について、複合型(通所+訪問)サービス及び通所型サービスAを加えるなど事業を再編し、利用率の向上に繋げる。ただし、デイサービス事業については、採算性の検証を並行して行い、事業の継続性を確認する。

### ④ 障害者福祉サービス(共生型・基準該当)事業の検討・実施

・通所事業等の空床時を利用し、障害者福祉サービスとの共生型(基準該当)サービス事業を検討し実施する。実施により利用率の向上に繋げるとともに、地域の実情に応じた障害者福祉に貢献する。

## 9 その他

### ・ 同業種との情報交換等

・柏崎市内の社会福祉法人との情報交換を図るため、共通する課題を整理するとともに、業界団体(新潟県社会福祉法人経営者協議会青年会・新潟県老人福祉施設協議会)の会員を次世代の職員に引き継いでいく。

## 10 施設整備の実施

施設事業計画による。