

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

団塊の世代が75歳以上となる、いわゆる「2025年問題」の年を迎えた。内閣府が示す「令和6年版高齢社会白書」によれば、日本の高齢化率(65歳以上人口)は29.1%となり、今後も上昇を続けることで、更に医療・介護・雇用などの幅広い分野に影響を及ぼすことを予測している。柏崎市の高齢化率は、既に35%を超え、深刻な少子高齢化が進んでおり、当法人でも人材の確保に苦慮している。また、急激な物価高騰に加え、期待していた令和6年度介護報酬改定は、僅か「+1.59%」の改定率に留まったことにより、法人経営は、更に厳しさを増した。令和7年度もこの状況が続くことから、経営理念である「健全経営」を最優先し、あらゆる面から総合的・抜本的に事業を見直し、経営改革を実施していく。

法人全体の当初予算における事業活動資金収支差額は20,891千円(前年度当初予算比88.5%)を計上し、辛うじて黒字の見込みとしたが、養護老人ホーム御山荘の定員縮小及び移転計画により、安定的、かつ一時的に収入が得られない期間があるため、厳しい予算編成となっている。

人材確保・育成・定着においては、インスタグラムなども含めた広報活動を拡大し、採用に繋げる。また、法人及び施設の研修の充実を図り、人材を育成する。加えて介護職員等の処遇改善などを行い、働きやすい職場環境を整備することで人材定着をより一層進めていく。

4 種別事業

介護保険施設では、特にデイサービスセンターの利用率が低いことから、令和7年3月1日より、なごみ荘デイサービスセンターも日曜休業とし、中重度加算取得の継続と経費削減を図る。特養むつみ荘では、介護職員不足を背景に令和5年度に利用率が著しく低下したが、ベッドコントロールの効率化により、令和6年度は利用率を回復することができた。特養は安定的に収益が見込める事業のため、職員を微増して、更なる経営改善を目指す。また、新たな事業の取組みとして、介護保険サービスと障害福祉サービスの両方を提供する「共生型」に着手し、地域共生社会を推進するきっかけにしたい。

救護施設の入所者減を背景に令和6年9月1日におぐに荘をかしわ荘に統合し、定員を150人に拡大した。令和7年度は、入所者数の維持に努め、経営改善を図る。また、入所者のサービスの向上及び職員の身体的負担軽減を目的に、浴室改修工事に向けた準備を行う。

養護老人ホーム御山荘は入所者の減少が続いており、令和7年4月1日に定員50人を40人に縮小する。入所者減による累積赤字は70,000千円となり、加えて建物の老朽化が進んでいることから、柏崎市と協議の結果、令和7年12月1日に定員を20人に変更し、現在のむつみ荘ショートステイの場所に移転することとした。これを機に施設単独で経営が維持できるよう、引き続き柏崎市と調整していく。なお、むつみ荘ショートステイ廃止及び御山荘移転に伴う利用者の移行については、利用者の意志を尊重しながら、慎重に進めていく。

ケアハウスしおかぜは、入居者の病弱化・重度化が進んでいるため、個別対応として適宜入居者の支援を行うとともに、地域包括支援センターなどと連携し、入居者の確保に努める。地域密着事業所まつみでは、認知症サポーター養成講座やオレンジカフェを実施し、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周年の年となった。この節目を迎えた中で、救護施設の統廃合、新規加算の取得など、様々な課題に対し、全職員の理解と協力により、成果を得ることが出来た。令和7年度も法人にとって、大きな転換期となることから、利用者の尊厳を守りながら、地域に根ざした持続可能な福祉・介護サービスに貢献するため、引き続き職員で力を合わせ、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、各種事業を総合的、抜本的に見直し、経営改革を実施して黒字を確保する。

② 財務管理

(ア)物価高に対応するため、各種業務委託契約の見直しを行う。また、備品や消耗品などの価格変動の激しい商品をリストアップし、業者を選定するなどの経費削減を図る。

(イ)令和6年度にWAMNET等の経営指標を基準として実施した財務分析評価をもとに、各施設で計画を立案し、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、監事監査をとおして、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検討を重ねるとともに、種別(介護保険)会議の充実を図る。また、種別会議において、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)Windows11への移行及びこれに伴う大幅なパソコンの入替えを実施するとともに、法人サーバーで管理している会計、給与、人事、就業等のソフトウェアも更新して、更なる業務効率化を目指す。

(エ)法人として相応しい職員像を目指すため、経営理念、基本方針、職員行動規範などの研修の充実により、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)職員自らが将来の姿を描くことが出来る仕組みの構築を目指して、人事考課制度、キャリアパス要件の見直しに加え、給与体系及び各種手当(住宅手当、扶養手当など)の課題を総合的に整理する。

(イ)令和6年度より職員の段階的な定年延長を導入し、令和12年度に定年を63歳にした。継続雇用制度と並行して、シニア世代のマンパワーを活用していく。

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

・介護報酬改定における各種加算について、令和6年度の種別会議において、介護保険施設の見解を統一したことにより、新規加算取得に結びつけることができた。引き続き検証を行い、介護サービスの向上に繋げるとともに安定した収益に繋げる。

② 内部業務監査の取組み

・内部業務監査を継続・実施する中で、福祉サービスの課題を検証し、利用率向上に繋げるような内容に見直していく。また、専門職としての意見交換の場として活用するとともに、人材育成に繋がるような体制を整えていく。

③ 実践・研究等の取組み

・施設における実践・研究の取組みを継続・実施し、施設間、職員間で共有することで、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 接遇マナーの向上

・接遇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、接遇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、ノーリフトケアを導入していく。

(イ)居宅介護支援事業所の体制について、介護記録の電子化の導入も含めて検証を進める。

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 多様化するサービスへの対応

・多様化するサービスを踏まえ、身元引受人等を対象にサービスに係るアンケートを実施する。また、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などによる利用者のサービス向上を図るとともに、一部サービスの有料化を検討する。

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して関係を強化する。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:2年目)。

(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的に実施し育成を図る。

(ウ)新採用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)で法人職員を講師とし、実施する。また、階層別及び専門研修を継続して実施して人材育成を図る。

(エ)新たな資格手当の創設や手当額の増額を実施し、専門職としての意識を高めるよう、職員に日頃の自己研鑽を促していく。

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実施することで、職員のメンタル面のフォローを充実する。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) 令和6年度介護報酬改定による介護職員等処遇改善加算における収入を主な財源とし、処遇改善手当及び夜勤手当を改善し、職員定着に繋げる。なお、措置施設においても法人の経営状況を踏まえたうえで実施する。

5 広報戦略

① 発信力の強化

・法人のホームページに加え、令和6年度に本格運用を開始したインスタグラムを活用し、利用者とその家族、及び地域住民等に分かりやすく、法人・施設情報を発信し、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。

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」の事務局を受任し、新潟県内における生活困窮者の生活資金援助、就労支援を実施する。

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を開設する。

(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。

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)に設置されてい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)と連携を図り、災害時の避難体制を整える。

(イ) 原子力災害避難計画の定期的な見直しを行う。また、PAZ圏内である特養なごみ荘においては原子力災害を想定した訓練を継続する。

8 将来に向けた検討

① 養護老人ホームの移転等

・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、柏崎市と協議の結果、令和7年12月1日に定員を20人に変更し、現在のむつみ荘ショートステイの場所に移転(むつみ荘ショートステイ廃止)する。

② 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

・ SDGsの取組み

・前述した「にいがたセーフティネット事業」の事務局受任の取組をSDGsの目標のひとつである「貧困をなくそう」に位置付ける。

10 施設整備の実施

施設事業計画による。