

令和5年度 事業計画書

社会福祉法人 新潟臨港福祉会

特別養護老人ホーム桃山園

デイサービスセンター桃山園

ケアハウス桃山園

サービス付き高齢者向け住宅ここあん

デイサービスセンターここあん

訪問介護ステーションここあん

居宅介護支援事業所ここあん

I. 令和5年度 事業計画

1. 社会福祉法人の取り巻く状況

社会福祉法人の取り巻く状況は、人口構造の大きな変化の中、団塊世代が75歳以上の後期高齢者に達することで、年金、医療、介護などの社会保障の必要性が急増し、2025年問題が間近の課題になってきました。これに加えて団塊ジュニア世代が後期高齢者になる2040年問題がクローズアップされてきておりますが、現役世代が急減します少子高齢化、人口減少社会への対応が強く求められてきております。

また、新型コロナウイルスがなかなか収束しない状況に加えて、度重なる大規模災害の発生を踏まえた災害対応につきましても、最低限のサービスを提供することが施設に求められていることから、事業継続計画（BCP）の策定が義務付けられました。当法人が運営する高齢者施設事業所におきましては、常に緊張感ある安定的、継続的な経営が求められ、今後の事業運営はますます厳しくなることが予想されます。

この他、国の施策と連携した特殊法人である（独）福祉医療機構が集計した社会福祉法人の経営状況調査の結果では、令和3年度決算においては、社会福祉法人の赤字法人の割合は31.3%と前年より5.4ポイント拡大しており、事業別では介護主体法人の赤字割合が全体の中でも急激に増加しております。令和4年度決算では更にこの割合が高くなると予測されており、社会福祉法人の経営状況は非常に厳しいものとなっており、当法人におきましても同様に厳しさを増しております。

このような状況の中、当法人では経営の安定化を目的として、令和4年4月にショートステイ桃山園を特別養護老人ホーム桃山園に転換する事業、令和4年9月にサービス付き高齢者向け住宅ここあんを開設させ、地域の医療機関等と連携し、包括的に支援を行える機能を持った事業を実施しました。

令和5年度におきましては、既存事業及び令和4年度に新たに実施した事業につきまして、運用に加え、経営の効率化、事業の効率化などで、介護現場・経営における生産性向上を推進していきます。

以下、令和5年度の基本方針を掲げ、引き続き地域住民からの信頼と支持を得る努力を行うとともに、時代に即した持続可能な法人経営を実施してまいります。

2. 令和5年度 基本方針

(1) 人材の確保に向けた取り組みの強化

介護職の慢性的な不足を改善するために、新卒者の採用を重点的に実施、学校訪問や奨学生、留学生確保の強化を図ります。また、比較的離職率が低い当法人ですが、今後も退職者をできるだけ出さない労務管理を行ってまいります。

- ① 多様な人財の登用
- ② 広報媒体の活用
- ③ 学校訪問、奨学生、実習生の積極的な受け入れ

(2) 人材の育成

職員のレベル、スキルアップにより、より安全な業務を実施、職員が利用者・家族から

信頼される施設を目指します。さらにリーダー育成を重点課題として取り組み、組織力を強化して将来に向け体制を整えてまいります。

- ① 資格取得支援
 - ② 職員の適正な評価
 - ③ キャリアパスの明確化、能力開発を行うための各種教育・研修の実施
 - ④ 主体的、自立的なリーダーの育成強化
- (3) 経営基盤の強化、事業の効率化
- 各事業所の稼動を上げるため、業務の見直し、営業の強化を行い、またサービスの質の向上と利用者満足度を高めることを実現します。
- ① 介護現場の生産性向上の推進
 - ② 社会的ルールの遵守、社会に対して十分な説明責任を果たす（ガバナンスの確立）
 - ③ サービスの質の向上、利用者満足度アップ
 - ④ 業務手順、マニュアル整備

3. 令和5年度 主要な施設整備計画

- (1) 空調設備の更新
- (2) エレベーターの整備

4. 令和5年度 資金運用計画

施設整備等積立資産

- ◆ 特別養護老人ホーム桃山園拠点区分(本部サービス区分)
- ◆ 保有額：116,000,000円(令和5年3月31日現在)
- ◆ 資金の保有(運用)方法：第四北越銀行 決裁用普通預金(No.1369409)で保有
- ◆ 資金資産の積立又は取崩：空調設備の更新に要する費用として45,000,000円を取崩しを行う

II. 令和5年度 事業運営

1. 令和5年度 各事業の基本方針

- (1) 法人本部
 - ① 事業の安定性・持続可能を高めるため、ガバナンスの強化に取り組みます。
 - ② 法人経営の安定化のため事業の計画立案を行うとともに、収益管理、コスト管理、人材管理、情報管理などを各部門と情報共有を行い、稼働状況の向上業務の効率化を図ります。
 - ③ 人材確保のための採用活動・広報の強化と、各種研修などでの人材・リーダー育成を行い、知識・技術の向上を目指すとともに組織力の強化を図ります。
- (2) 特別養護老人ホーム桃山園
 - ① 質の高いサービスの提供を行うため、より良い食事の提供や個別ケアの推進を行い、

利用者の満足度を高めます。

- ② 職員のスキルアップのため、希望する研修の受講を推進し、高い専門的な知識・技術を習得します。

(3) デイサービスセンター桃山園

- ① 機能訓練やイベントを通じて、利用者のADL維持・向上を図り、満足度を高めます。
- ② 常に向上心をもって個々のスキルアップを目指し、バランスのとれたチーム運営を目指すとともに、利用者、家族から信頼される、笑顔に満ちた明るい施設を目指します。
- ③ 地域包括センターや居宅介護支援事業所及び地域住民等と連携してサービスの向上を図ります。

(4) ケアハウス桃山園

- ① 入居者の個別ニーズの把握に努め、心身ともに健康で安心して生活ができるよう支援します。
- ② 入居者を確保し安定した経営を行います。

(5) サービス付き高齢者向け住宅ここあん

- ① 開設2年目となる事業ですが、地域での認知度を更に高め、入居率80%以上を目指します。
- ② 入居者、家族から信頼され、明るく家庭的な雰囲気のもとで生活できるよう、入居者の立場に立ったサービスの提供を行います。

(6) 居宅介護支援事業所ここあん

- ① 利用者一人ひとりの特性に合わせたアセスメントを強化し、根拠のあるケアプランの作成に努め、適切なケアの推進を図ります。
- ② 他事業所と連携を図り、利用者が在宅で住み続けられるよう支援をしていきます。

(7) 訪問介護ステーションここあん

- ① 訪問介護の基本項目ごとに研修計画を立て実施していきます。
- ② 訪問介護員がそれぞれの利用者に満足頂けるサービスを提供していきます。

(8) デイサービスセンターここあん

- ① 利用者の心身の状況や利用者の希望、利用者が置かれている環境を踏まえ、適切なサービスを提供するとともに、利用者のADL維持を図り在宅生活の支援を行います。

2. 感染症対策

政府は、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが5月8日に季節性インフルエンザなどと同じ「5類」に移行することとで発表しておりますが、当法人では新型コロナを『持ち込まない・感染拡大させない』を目標に、今年度同様に新型コロナ感染症に対する予防対策を継続してまいります。

面会等については、高齢者に対するウィルスの重症化リスクや新潟県内のコロナ感染状況、国や県・市の指導通知により、段階的に緩和するなどの措置を検討してまいります。ご利用者の生命を第一として感染症対策を実施してまいります。

3. 令和5年度 社会貢献活動

(1) 低所得者への利用支援

介護保険事業において、社会福祉法人等による利用者負担軽減制度により、引き続き、所得の低い方への支援を行います。

(2) 地域交流

地域との交流については、コロナウィルス感染症の流行により施設を開放する事業ができていないのが現状ですが、WITHコロナの新たな取り組みについて地域の方と情報交換や情報の共有を行い、当法人が地域に貢献できる活動を模索・実施していきます。

III. 職員の福利厚生制度ならびに職員研修

1. 職員の福利厚生等

① 永年勤続表彰

- ◆ 20年勤続職員の表彰を行います。

② 職員のメンタルヘルスケアの取り組み

- ◆ 職員のストレスチェックを実施し、必要に応じて支援をしていきます。

③ 働きやすい職場の環境整備

- ◆ 介護の仕事は「人と人」によるものなので、介護業務を機械に任せることは難しいですが、記録業務などICT化を更に普及させ、業務の効率化などで業務改善を行い職場環境を整備していきます。これを行うため、情報収集及び準備、できるものから実施を行っていきます。
- ◆ 家庭と職場を両立させることができるよう、制度構築を検討し、実践していきます。

2. 職員の研修計画

当法人の事業は、高齢者を相手に行う対人援助事業です。対人援助事業では、職員が専門性と誇りをもって生き生きと働くことが、サービスの質を担保することに繋がり、ご利用者の満足や安定したサービスの提供に繋がります。そして、職員の満足度は、ご利用者や地域の皆さまの満足度へ繋がるものと考えております。

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で滞っていた集合研修や外部研修についても、できる限り参加し職員個々のレベルアップを図っていきます。

下記の研修計画により、質の高い介護サービスを提供するために実践能力を高めることや老人施設の職員としての責任・役割を認識し、キャリア形成の基盤を作ることを目標に研修を実施していきます。

(1) 職位職責別研修計画

職位	研修名(例示)	推奨する研修内容
管理職	・人事労務管理研修 経営管理研修	・働き方改革と人事管理 ・人材育成と経営

監督職員 (主任・副主任)	・倫理的研修 ・人材育成研修 ・マネジメント研修	・介護にまつわる倫理 (倫理的問題についての組織体制) ・人材育成の手法、人材が育つ職場づくり ・組織における人の行動、チームとチーム マネジメント
中堅職員	・コミュニケーション研修 ・能力開発研修 ・アンガーマネジメント研修 技術習得研修	・チームにおけるコミュニケーション ・メンバーシップとリーダーシップ ・キャリアデザインとセルフマネジメント
新任職員	・接遇研修 ・コミュニケーション研修 ・技術習得研修	・接遇の基本、職場における実践マナー ・コミュニケーションの基本

(2) 施設内研修計画

研修名	頻度	対象者	研修担当者
新入職員研修	随時	新入職員	研修担当・部署主任
リスクマネジメント研修	年2回以上	全職員	リスクマネジメント委員会
身体拘束研修	年2回以上	全職員	身体拘束委員会
虐待研修	年1回	全職員	虐待防止委員会
感染症研修	年2回以上	全職員	看護師
防犯・救急法	年1回	全職員	リスクマネジメント委員会
防災訓練	年2回以上	介護士・看護師・相談員・ ケアマネ・栄養士・事務職	防災委員会
災害訓練	年1回	介護士・看護師・相談員・ ケアマネ・栄養士・事務職	防災委員会
看取り研修	年1回	介護士・看護師・相談員・ ケアマネ・栄養士・事務職	看護師
褥瘡研修	年1回	介護士・看護師・相談員・ ケアマネ・栄養士	褥瘡委員会
排泄研修	年1回以上	介護士・看護師	研修担当・主任
認知症研修	年1回	介護士・看護師・相談員・ ケアマネ	認知症有資格者

(3) 施設外研修計画

研修名	目的	対象	内容
キャリアパス	自信のキャリアアップデザインが描ける	全職員	・福祉サービスの基本理念と倫理 ・キャリアデザインとセルフマネジメント ・福祉職員としての能力開発 ・メンバーシップとリーダーシップ ・業務課題の解決と実践

コミュニケーションスキル研修	コミュニケーションの基本を学び実践できる	新任職員 中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションの基本 自己覚知と他者理解 チームにおけるコミュニケーション
エルダー研修	エルダーの役割を理解する	研修担当者	<ul style="list-style-type: none"> エルダーの考え方と、育成・指導のポイント 育成計画立案
働き方改革研修	人事管理ができる	管理者	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革と人事管理 多様な働き方とキャリアパスと人事考課
接遇研修	接遇が実践できる	新任職員 中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> 接遇の基本 職場における実践マナー 職員の意識改革と組織開発
虐待防止研修	アンガーマネジメントができる	全職員	<ul style="list-style-type: none"> 施設における虐待を防ぐ
認知症ケア研修	認知症ケアの知識と技術が習得できる	全職員	<ul style="list-style-type: none"> 認知症疾患の理解 認知症ケアと対応
研修担当職員研修	OJTの活性化ができる	研修担当者	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成と推進方法 職場ニーズの分析と年間計画作成 研修担当職員の役割と課題
気付き力研修	人が育つ職場づくりができる	中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> 人が育つための、中堅職員に求められること
記録の書き方研修	他者にも理解できる記録ができる	全職員	<ul style="list-style-type: none"> 記録の目的・役割・意義等の基本 記録の書き方基本とポイント

IV. 理事会及び評議員会、その他会議等

1. 理事会

開催予定	主要予定議案
令和5年6月	令和4年度事業報告・決算報告、令和5年度資金収支補正予算、理事・監事任期満了につき候補者選任、定時評議員会開催、理事長選定
令和5年11月	資金収支補正予算、理事長職務執行状況報告
令和6年3月	資金収支補正予算、次年度事業計画・次年度資金収支予算
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

