

令和7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
訪問介護ステーションここあん

I. 令和7年度 事業計画

1. 社会福祉法人の取り巻く状況

長らく 2025 年問題と言われておりました団塊の世代が、いよいよ 75 歳以上の後期高齢者になり、本格的な少子高齢化、人口減少時代を迎え、急速な高齢化地域社会になる社会構造の変化に対応が求められます。

団塊ジュニア世代が高齢者になり、2040 年には高齢者人口はピークを迎えます。日本全体の生産年齢人口は 17%減少するといわれ、ますます増加する介護需要にその担い手の不足も深刻化してきます。

令和6年度介護報酬改定では、処遇改善加算の一元化、介護報酬プラス改定はありましたが、介護職員の賃上げを目的としました処遇改善加算が大きく、他職種の人件費をカバーすることが出来ない状況で、人件費の上昇が法人経営にとって深刻になっております。また、電気代、ガス代、燃料代の高騰をはじめ、材料費、委託料などの上昇で、公的価格で収入が決定される福祉分野は対応しきれなく、令和4年度独立行政法人福祉医療機構の統計では社会福祉法人は全国で46%が赤字法人と言われ、毎年赤字法人が増加し経営は厳しい状況にあります。

令和7年度におきましては、介護、福祉と医療連携強化を行い、福祉サービスの提供と事業展開、制度改革に対応するとともに、事業経営の効率化、業務改善をはじめ、ICT化の促進、介護ロボットといったテクノロジーを活用した現場の負担軽減を行い、介護人材確保のために学校訪問、外国人介護人材の受け入れ環境の整備を行います。

以下、令和7年度の基本方針を掲げ、利用者が安心して暮らせる施設の実現のために、社会福祉法人として役割を担ってまいります。

2. 令和7年度 基本方針

(1)サービスの向上

職員のスキルアップ、質の向上を図り、利用者、家族から信頼される施設を目指します。

- ① サービスの質の向上
- ② 看取り体制の強化
- ③ 職員一人ひとりの成長とリーダー育成
- ④ 人材確保と働き方改革の推進
- ⑤ 利用者、家族との信頼関係の強化

(2)経営基盤の安定・強化

職員の意識改革を促し、経営基盤の安定、強化を目指します。

- ① 法人組織の変革
- ② 部署間の連携を図り、総合力を高める
- ③ 職員の意識改革と質の向上
- ④ 法令遵守（コンプライアンス）の徹底

- ⑤ ICT の推進
- ⑥ 職場を活性化し、組織力のバージョンアップ

3. 各事業の基本方針

(1)特別養護老人ホーム桃山園

年間稼働率 95%を達成するために、利用者の早期状況把握などで入院者数を極力減らし、特養空床のショート利用を積極的に行うとともに、入院を除く空床日数は7日以内を目標にして、退所後の入所を早める努力をします。

自然災害の発生が多くなっている状況で、災害に対応する日頃の備えと、訓練を通じて万全のものとして、入居者、家族が安心して暮らせる体制を整え、事業継続計画（BCP）を職員が理解して行動できるようします。また、高度なケアや認知症ケアに対応した専門知識、技術を身につける研修に参加するなど職員育成にも重点をおきます。

職員不足によりスタッフのストレスが蓄積していることも考えられることから、メンター制度を活用し職員のストレスの緩和、メンタル不調を早期に見つけ、休業や離職防止を行います。

(2)デイサービスセンター桃山園

年間稼働率を 82%、登録者数 75 人、実利用人数 65 人、一人あたりの週利用回数平均 1.9 回を目標に営業活動を行います。

慣れ親しんだ地域で生き生きと生活が出来るよう、利用者のニーズに適切に対応できる体制を整えます。また、デイサービスの運営管理をより効率的に行いスタッフの負担軽減、サービスの向上を図ります。

(3)ケアハウス桃山園

年間稼働率 95%を目標に、営業を通じて入居待機者を確保します。介護予防に視点を置き、集団感染予防のための必要な措置を講じます。また、特養、デイサービスとも連携して効率的な事業運営を行います。

(4)サービス付き高齢者向け住宅ここあん・訪問介護ステーションここあん

入居者の確保するために営業促進を行う。

4. 令和7年度 主要な施設整備計画

- ・特になし

5. 令和7年度 資金運用計画

- ・特になし

II. 令和7年度 事業運営

1. 各部門の重点目標

(1)総務課

- ① 部署間の連携を図り総合力を高める
(部署間の業務平準化と制度・知識の習得)

(2)医務室

- ① 担当看護師の役割を強化し、状況の変化を的確に捉え、異常の早期発見、早期対応に努める
- ② 施設内感染管理に努め、感染症の集団感染を防止する
- ③ 褥瘡予防について早期発見で、早期治癒へ向け効果的な対策を行う
- ④ 入所者に必要な機能訓練を提供することにより心身機能の維持に努める

(3)生活支援

- ① 年間稼働率 95%を目指す
- ② 質の高いサービスの提供で利用者満足度を上げる
- ③ 意識改革を行い職員の質の向上を行う

(4)特養

- ① 資格取得・研修等に参加し、職員の知識向上を図り、質の高いサービスの提供を行う
- ② 根拠に基づき考えて行動する
- ③ 各グループで目標を立て、情報共有を行い、目的意識をもって業務を行う
- ④ 個別レク等を行い、利用者とのコミュニケーションを図り、信頼関係の強化を図る

(5)デイサービスセンター

- ① 機能訓練、イベントを通じて利用者の ADL 維持、向上を図る
- ② 利用者の日々の状態変化に迅速に対応し、リスク回避の対応をしていく
- ③ 他部署との情報共有を密にすることで連携を強化し、迅速なサービス提供やチームワークのとれた運営を行い、顧客満足度及び収益アップを目指す
- ④ 研修への積極的な参加でスキルアップし、サービスの質の向上を図る

(6)ケアハウス

- ① 利用者の個別ニーズの把握に努め、介護予防に視点においたレクリエーションの実施により体力の維持が出来るように支援する
- ② 高齢化する利用者の緊急時に適切に対応できるように基本情報を把握し、家族や関係者と情報共有に努める

(7)サービス付き高齢者向け住宅ここあん・訪問介護ステーションここあん

- ① 質の高いサービスの提供を行う
- ② 経営基盤の強化及び事業運営の効率化、見直し

2. 感染症対策

感染症の感染が発生した場合においても、サービス提供を継続するために基本方針を定め、平時から防止対策を確立して、発生した場合の対応を取り決めている事業継続計

画（BCP）を作成しております。1. 入所者の安全確保 2. サービスの継続 3. 職員の安全確保を基本方針に、職員一人ひとりが理解し、実践することが重要であることを認識して、日頃からの体制整備と訓練を実施します。

3. 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

地域交流スペースを開放し、介護予防教室等、地域の団体に使用してもらいます。また、地域住民の皆様から防災訓練の参加をはじめ、災害に対する避難場所など、地域に貢献できる活動を実施していきます。

Ⅲ. 職員の福利厚生制度及び職員研修

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、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

就業規則の改定で多様化した働き方に対応し、インフルエンザ予防接種、資格取得支援制度などを実施して、職員のモチベーションの維持・向上、働きやすい職場づくりを目指します。

2. 職員の研修計画

事故防止、感染防止、虐待防止など法令に基づいた必ず実施しなければならない法令研修と、それ以外の法令外研修を結び付け相乗効果を図り、高齢者施設の職員として必要な研修で専門性を高めていきます。

研修の年間計画を立て、職種、経験年数、リーダー別研修など施設内外の研修を通じて、各職員が目標や課題を共有することで、職員がキャリアアップし、働き甲斐を高めていきます。

(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 マネージメント研修	・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 マネージメント
中堅職員	コミュニケーション研修 能力開発研修 アングーマネージメント研修 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ージメント
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	担当者
1	新入職員研修	随時	新入職員	研修担当・部署主任
2	リスクマネージメント研修	年2回以上	全職員	リスクマネージメント委員会
3	身体拘束研修	年2回以上	全職員	身体拘束委員会
4	虐待研修	年1回	全職員	虐待防止委員会
5	感染症研修(BCP含む)	年2回以上	全職員	看護師
6	防犯・救急法	年1回	全職員	リスクマネージメント委員会
7	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
8	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
9	排泄研修	年1回以上	介護士・看護師	研修担当・主任
10	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
11	口腔ケア研修	年2回以上	介護士・看護師・相談員・ケアマネ・栄養士	業務課長
12	災害発生時研修(BCP)	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

(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	<ul style="list-style-type: none">・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
気付く力研修	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

1. 理事会

開催予定	主な議案
令和7年6月	令和6年度事業報告・決算報告、令和6年度資金収支予算補正予算、理事・監事任期満了につき候補者選任、定時評議員会開催事項決議、理事長選定
令和7年11月	資金収支補正予算、理事長職務執行状況報告
令和8年3月	資金収支補正予算、令和8年度事業計画及び資金収支予算
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

2. 評議員会

開催予定	主な議案
令和7年6月	令和6年度事業報告・決算報告、理事・監事任期満了につき選任
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

3. 評議員選任・解任委員会 令和7年6月開催予定

4. その他の会議

- (1) 第三者委員報告 苦情等についての報告会を令和7年5月頃開催予定
- (2) 監事監査 令和6年度の事業・会計監査を令和7年5月実施予定

5. 理事・監事・評議員（令和7年4月1日現在）

（敬称略）

理事長 田代昌義
理事 湊 泉 櫻井仰介 佐藤純一 吉田真紀子 那須野求馬
監事 河合和弘 齋藤 仁
評議員 皆川シズ子 山口加代子 佐藤春夫 諸橋 寧
米田東逸 梁取美代子 荒井 悟