

令和6年度 事業計画

I 概要

社会福祉法人に求められる「経営組織のガバナンスの強化」、「事業運営の透明性の確保」、「財務規律の強化」を柱として、基本理念と運営基本指針を踏まえた質の高いサービスの提供や職場環境の整備に努めることとし、令和6年度より取り組む第4次中期経営計画（3箇年計画）を基本として事業運営を行います。

老人福祉事業においては、稼働率の向上を第一として安定経営に取り組むほか、白鳥ハイツ、エンルムハイツ及びあいらんの入所施設においては、計画的に施設・設備の改修を進め、安心して生活ができる施設環境を整備します。また、入所施設以外の各事業についても不断の見直しを行い、効率的な運営を行います。

保育事業においては、地域の保育ニーズに応じた施設展開を図ることとしており、新園舎の建設を進めていた楽山保育園は4月に移転オープンします。一方で、入所児童の減少しているみどり保育園は、今年度末で閉園します。6園体制は最後の1年間となりますが、持続可能な地域づくりの一端を担う重要なインフラとしてニーズに応える運営を行います。

人口減少社会の進行に起因し、人材の確保が重要課題となっていることは両事業に共通します。働きやすい良好な労働環境を確保して離職防止に努め、職員採用のあり方を見直し、広く人材を確保します。ICT等の活用による労働負担の軽減や効率化についても検討を進めます。また、様々な「ハラスメント」、「不適切保育」や入所施設における「虐待」などについて全国的に報道がなされてきており、風通しの良い職場づくりにより未然防止を図ります。

今後とも、持続的で安定した経営に努め、地域に根差した魅力ある法人を目指します。

Ⅱ 老人福祉事業計画

【事業方針】

令和6年度は、介護保険と医療とのダブル改定で、介護保険改定では改定率は、「+1.59%」になることが公表されました。内訳としては、介護職員の処遇改善分が「+0.98%」、その他の改定率が「+0.61%」となっていますが、経営を継続するには厳しい改定率であり、今後ますます増え続ける高齢者人口に対し介護人材は不足し、当法人の施設運営も厳しさをさらに増すことが予測されるなか、ご利用者・ご家族のニーズに応え安定的にサービス提供を続けていくことが出来るかが、今後大きな問題です。

昨年5月8日より、新型コロナウイルス感染症の感染法上の分類が「5類」に移行しましたが、まだまだ、施設内での感染対策は緩和するには遠く、少しずつ制限を緩和し、今までの生活を取り戻していきます。

昨年度から引き続き事業収入は低迷する一方、国内外の様々な影響を受けた光熱水費・諸物価の高騰や人材確保対策による人件費等の増額により事業支出は増加しており、収益の確保が厳しくなっています。昨年度に引き続きデイサービスの利用回復が急務となってきたことから、居宅介護支援事業所と連携して利用の拡大を図ります。なお、白鳥ハイツでは修繕計画を作成し今後20年をめぐりに継続運営できる修繕を行ってまいります。また、エンルムハイツでは、借り入れ償還払いが終わることにより、運営が少し良くなる兆しがあり、さらには従来型の施設が開設30周年となる明るい話題もあることから、今後においては老福全体で経営改善方策を探っていきます。

各施設は経年劣化が進み、安心・快適に利用していただくために必要な修繕を計画的に実施していきます。また、自然災害や感染症に備えた業務継続計画（BCP）を定期的に見直し、日頃より災害に備え訓練を実施いたします。

さらには、令和6年度におきましても、施設運営と利用者サービスの向上に向け、現場職員の声を大切にして働きやすい職場環境に努めます。

1 特別養護老人ホーム

◎白鳥ハイツ 定員 100 人（従来型多床室 100 人）

◎エンルムハイツ 定員 102 人（従来型多床室 48 人・ユニット型 54 人）

《基本方針》

昨今の燃料代や物価の高騰などにより、施設運営は厳しさを増しております。令和6年度介護報酬の改定によって、全体で1.59%のプラス改定となりましたが、今年度も経費削減を実施・継続して支出を抑え、安定した稼働率で収入を確保し、質の高いサービスを提供します。

昨年5月8日に新型コロナウイルス感染症が5類相当へ引き下げられましたが、依然、感染力は強い傾向にあります。介護保険法改定の事項にも感染症対策の強化が示されており、今後も有効な対策を講じながら、入居者の皆様が不安のない今まで通りの生活を送ることができるよう支援いたします。

近年、全国的にも介護人材不足が深刻化してきております。働きやすい職場をつくるため、ムリ・ムダを減らして、介護職員の業務負担軽減を目指し、職員が辞めない環境をつくります。

令和6年度より、業務継続計画の策定（BCP）が義務化となりました。近年大規模な地震が増えており、非常災害時の対応が急務となっております。定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の修正を行います。

《重点目標》

- ① 経費削減の意識づくりと安定した施設運営
- ② 感染症対応力の向上
- ③ 介護サービスの質の確保と業務改善による職員の負担軽減と業務の効率化
- ④ 人材の確保と働きやすい職場作り
- ⑤ 高齢者虐待防止の推進と定期的な研修
- ⑥ 業務継続計画（BCP）の職員への周知と定期的な計画の見直し

※令和6年度 利用者目標

白鳥ハイツ	1日 96.5人（前年96.5人）
エンルムハイツ（従来型）	1日 46.3人（前年46.6人）
エンルムハイツ（ユニット型）	1日 51.8人（前年52.4人）

2 養護老人ホーム

◎養護老人ホームあいらん 定員 80 名（うち、特定施設定員 30 名）

《基本方針》

養護老人ホームは、生活困窮者や虐待からの保護、地域生活定着支援センター対象者の受け入れなど、地域のセーフティネット機能や入居者が要介護等の状態になっても必要な介護サービスを受けられる特定施設としての機能も有しています。

両機能として、身体的機能や認知機能が徐々に低下しつつある状態（フレイル）を回避するために日ごろより「筋力の低下」「栄養素の不足」「運動器の障害」などに注意し、元気で安心した生活が取り組めるよう支援いたします。

新型コロナウイルス感染症が管内落ち着つきはじめたことにより、今後の対策を検討し、少しずつ感染対策を緩和し、住み心地の良い施設づくりに努めます。また、大規模な災害対応等についても、マニュアルを整備し災害時における訓練を実施致します。

《重点目標》

- ① 生きがいのある自立した生活の支援
- ② 一人ひとりにあった趣味活動や新しい生活スタイルの支援
- ③ 地域社会と連携した支援
- ④ 身体介護や認知症についての知識習得、技術向上による人材育成

※令和 6 年度 利用者目標

養護老人ホーム	1 日 77.0 名（前年 77.0 名）
うち特定施設	1 日 28.0 名（前年 28.0 名）

3 デイサービスセンター

◎デイサービスセンター白鳥ハイツ	定員 25 名
◎デイサービスセンターエンルムハイツ	定員 25 名
◎デイサービスセンターかがやき	定員 37 名
	(通常型 25 名・認知症対応型 12 名)

《基本方針》

昨今の介護事業において、物価、燃料費の高騰や慢性的な人材不足により、経営は厳しい状況が続いており、通所事業におきましても同様な状況であります。

しかし、このような状況の中でも、魅力ある施設を作り、外部へその情報を発信することで新規利用者を獲得し安定した持続可能な経営を目指します。

また、今年度は介護報酬改定にて若干のプラス改定ではありますが、取得できる加算を算定していかなければ、経営の逼迫を招きます。改定内容を精査し加算の取得、BCPの策定、高齢者虐待防止措置未実施減算の対応を行ってまいります。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染法上の分類が5類に移行されましたが、高齢者施設には重症化リスクが高い高齢者が通所しており、今後も引き続き感染対策を継続してまいります。

《重点目標》

- ① 新規利用者獲得による稼働率の向上
- ② 入浴介助に関する研修会の実施（入浴介助加算 I 取得継続の為）
- ③ 業務継続計画（BCP）の策定（未実施の場合次年度より減算）
- ④ 高齢者虐待防止措置に関する指針等の策定（未実施の場合減算）
- ⑤ 認知症加算の取得（対象者割合が 20%から 15%へ緩和）
- ⑥ 感染症対策の徹底

※令和6年度 一日平均利用者目標値

	通常型	認知症対応型
白鳥ハイツ	22.0 名（前年 25.0 名）	—
エンルムハイツ	22.0 名（前年 22.0 名）	—
かがやき	22.2 名（前年 24.7 名）	7.2 名（前年 5.3 名）

4 短期入所生活介護事業所

(ショートステイ)

◎白鳥ハイツ短期入所生活介護事業所 (定員6名)

◎エンルムハイツ短期入所生活介護事業所 (定員8名)

《基本方針》

令和6年度介護報酬改定に伴う基本報酬・居住費等の増額による利用者負担増に配慮し、ご利用者様・ご家族様の満足度の向上を目指し、質の高いケアと安心できる雰囲気と環境作り、提供したサービスの評価及び改善を重ね、継続したご利用に繋げていくよう努めます。

感染症対策においても、引き続きスタンダードプリコーション(感染標準予防策)の実施と地域の感染状況を把握し、柔軟にその状況に合わせた安全で適切な対応ができる運営体制を確立します。

加えて、居宅介護支援事業所等各関係機関と連携を密にとり、利用に至るまでの迅速な対応のほか、利用後の情報共有や評価・改善を重ね、各事業所から信頼される施設となり新規利用者から選ばれる事業所づくりに努めます。

《重点目標》

- ① 職員の資質とサービスマナー向上への取り組み
- ② 個々のニーズへの対応と関係機関との連携
- ③ 感染症対策の徹底と状況に合わせた取り組み
- ④ 稼働率向上への取り組み

※令和6年度目標値

短期入所生活介護白鳥ハイツ	1日 4.4名 (前年4.4名)
短期入所生活介護エンルムハイツ	1日 6.0名 (前年6.3名)

5 居宅介護支援事業所

◎エンルムハイツ居宅介護支援事業所

《基本方針》

利用者の心身の状況、おかれている環境に応じ、利用者の選択及び家族の意向に添った日常生活が送れるように介護サービス事業者等と連絡調整を行うことで、利用者の能力に応じた自立支援に繋がる適切なケアマネジメントを行います。また人生とともに過ごしたわが家で可能な限り自立した生活を送れるように、医療・福祉の関連機関と連携し、地域に根ざした総合的な支援を行います。

特定事業所として現在の課題である、ヤングケアラー・8050問題・生活困窮者などの困難ケースも柔軟に対応できるように障害福祉制度の相談専門員とも密に連携をとりながら、家族アセスメントも行うことで、質の高いマネジメントができるようにします。

《重点目標》

- ① 利用者に応じた質の高いケアマネジメントの充実
- ② 関連機関との関係性の強化
- ③ 目標担当件数の達成
- ④ 介護支援専門員の資質向上

※令和6年度目標値

プラン作成件数	185件／月～5名体制（1名あたり37件） [前年度252件／月～7名体制（1名あたり36件）]
---------	-----------------------------------------------------

6 地域包括支援センター

◎室蘭市地域包括支援センター白鳥ハイツ

《基本方針》

地域包括ケアシステムの中核を担う機関として、多彩な役割を果たすことで、高齢者が健康長寿の幸せを実感でき、住みなれた地域で暮らし続けられるように支援します。

また、多くの市民が相談できる場としての認識を深めるように、包括のPRを継続します。

《重点目標》

- ① 総合相談支援業務の強化
8050 問題、妄想性障害等精神疾患との複合型やヤングケアラーなど重層的支援対象者の他機関との連携強化
- ② 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務の推進
医療との連携、地域ケア会議の開催（防災課との連携で個別避難計画策定）ケアプラン点検など介護支援専門員の実践力向上支援
- ③ 感染症と共存しながらの地域活動やケアマネジメントは継続し、効果的な介護予防健康づくりをめざす
- ④ 高齢者虐待、DV 相談は、権利擁護の観点から迅速かつ適切な支援を行う
- ⑤ 認知症地域支援推進員による、認知症施策推進事業の実施。認知症予防教室、認知症早期発見・早期対応、若年性認知症の人への支援、行方不明者等搜索模擬訓練の実施
- ⑥ 職員の健康管理、メンタルヘルスやカスタマーハラスメントの予防の強化を継続する
- ⑦ スムーズな圏域移行、利用者や地域の方との関係の強化に努める

※令和6年度目標値

予防プラン作成件数	月 378 件（前年 420 件）
-----------	-------------------

Ⅲ 保育事業計画

(双葉・楽山・みどり・白鳥・東町・常盤)

【事業方針】

全国的に少子化がすすみ室蘭市の出生数が400人を切る中、市内の幼稚園が子育て新制度へ移行するなど競争が激化し当法人でも定員割れが予想される状況です。今後の動向を見ていく必要はありますが眼に見える形での地域貢献や保護者支援を行い地域との関係を築きながら入所児童数増につなげていきます。

子どもの安全と健康、権利保障はもとより6施設がそれぞれの特色を生かしつつしっかりと連携を図り保護者ニーズに答えていくと共に子どもの個々の発達に寄り添い「自己肯定感」を高めてゆけるよう5年後、10年後の姿を見通した保育実践を図ります。

職員が心身ともに健康で働き続ける為に職場環境、労務環境を整え、今まで以上に個人の働き方や環境を理解しメンタルケアに努め早期離職を防止し保育士の人材確保に努めます。

経営環境は、少子化による児童数の減少に加え、認定こども園など競合他園の進出もあり一段と厳しくなる中、予算に基づきコストバランスを確認し業務の効果等の分析を行い、無駄を省いていきます。

楽山保育園は新築移転で安全で快適な環境を保証しつつ新しい地域との連携を深め地域に根差した保育を行います。

みどり保育園は児童、保護者にご理解いただきながらスムーズな統廃合を行えるよう関係機関と連携しすすめていきます。

《保育の目標》 ～ 生きる力を持った子ども ～

- ① 心身ともに健康な子ども
- ② 自分のことは自分でできる子ども
- ③ やさしく思いやりのある子ども
- ④ 思っていることをはっきり表現し、行動できる子ども

《重点目標》

- ① 一人ひとりの育ちや状況、発達過程等を踏まえ、歳児別保育を基本に養護と教育を一体的に行います。
- ② 健康と安全を確保しつつ、危機管理の充実を図り、安全で安心して預けられる保育所として保護者から信頼されるように努めます。
- ③ 地域の子育て家庭に対し、相談や助言をするなど社会的役割を果たします。

《具体的な取り組み》

- ① キャリアアップ研修などの実施により保育士の資質向上を図ります。
- ② 入所児童の健康観察や家庭との関わりを通して、虐待児童の早期発見に努め、関係機関との連携による支援を行います。
- ③ 「不適切な保育」の未然防止を図り、万一事案が発生した場合は、市と連携して子どものケアや情報公開、原因究明、再発防止に努めます。
- ④ 全年齢の完全給食の実施、アレルギー対策に配慮し食育を推進します。
- ⑤ 各保育所のそれぞれの立地条件を生かした園外活動のほか四季折々の行事を取り入れ、子どもの心身両面の発達を促します。
- ⑥ 施設、設備等の安全確保に努め、地域と連携して災害時に備えます。
- ⑦ 関係機関と連携しみどり保育園の統廃合をスムーズに進めていきます

令和6年度

職員研修計画

社会福祉法人 室蘭福祉事業協会

< 研修方針 >

- 利用者の人権・権利について深い理解を示し、利用者の最善の利益のために、自らの資質と人間性の向上を図るとともに、組織の一員として地域福祉の信頼に応える。
- 専門性と組織性を有し、利用者の視点で考え実践できる職員として、価値観・感受性・知識・技術のバランスのとれた能力を確立する。
- 指導的職員は、自ら模範を示すとともに、自己の専門性及び人格の向上に努め、長期的な人材育成を図るために積極的に職員の研修を行う。

～ 法人の経営方針 ～ （参考）

1 基本理念

利用者の人権を尊重し個人の尊厳に配慮し、高齢者にあつては自立した日常生活を営むことができるように、子どもにあつては心身ともに健やかに育成されるように愛情を持って支援します。

2 運営基本指針

- (1) 時代の変化に対応し、利用者に親しまれ愛される施設づくりに努めます。
- (2) 地域に有用な社会資源として、豊かな感性と行動力をもって利用者ニーズに適切に対応します。
- (3) 各種制度改革や人間の尊厳という視点を踏まえ、根拠に基づく専門性を有したサービスを提供します。
- (4) 情報公開に努め、地域福祉の核となる法人を目指します。
- (5) 職場を活性化させ良好な労働環境づくりを進めます。

3 行動指針

運営基本指針を受けて、具体的な行動指針は以下のとおりとします。

- (1) 制度改正を的確に捉え、中長期的に安定した経営を構築します。
- (2) 具体的な業務目標を掲げ、その達成を目指します。
- (3) 職員の資質向上、処遇改善及び人材の確保と育成に努めます。
- (4) 利用者・子どもの権利擁護を最優先とした最善のサービスを提供します。
- (5) 安心・安全かつ快適な施設整備を図ります。
- (6) 社会福祉法人として地域貢献を検討します。

令和6年度 研修計画

1 共通研修～本部(主に OFF-JT)

	研修名	内 容	備 考
1	新任研修	法人概要、諸規則、人事考課、 中期経営計画、接遇マナー 等	新採用職員 4月
2	階層別研修	指導力向上、意識改革 等	全職員 年4回
3	事務研修	就業規則、経理規則、事務決裁等	事務職員 年5回
4	交通安全講習	交通違反、事故を防止し安心安全 な施設利用につなげる	年2回(各施設)
5	青年経営者研修	経営・財務・労務等の諸問題の研究	法人管理職
6	役員研修	法人経営、人材育成 等	理事、監事

2 老人福祉部門研修～各施設(主に OFF-JT)

	研修名	内 容	備 考
1	介護職員研修	新任研修・専門研修Ⅰ、Ⅱ 人材育成にかかる専門知識習得	新採用職員 中堅職員
2	相談援助専門研修	高齢者福祉の動向、知識、相談援助 技術の習得	生活相談員
3	看護師研修	QOL(生活の質)の向上、喀痰吸引 等研修	看護職員
4	経理事務研修	物品購入、契約、介護報酬、予算、 決算、財務諸表等作成	事務職員
5	認知症介護研修 (実践者・リーダー)	知識、技術習得の実践者研修、指導 者の育成(講義、実習)	介護職員
6	ユニットリーダー研修	ユニットケアの展開 ユニット施設管理運営	介護職員
7	ユニット管理者研修	ユニット施設管理・運営	施設長(管理者)
8	職員スキルアップ研修	施設職員のスキルアップ	職員
9	キャリアアップ研修	専門職のキャリアアップ	職員

10	カントリーミーティング	施設職員のスキルアップ	施設長、職員
11	老人福祉施設長研究セミナー	施設サービスの研究協議	施設長、課長
12	室蘭市介護保険サービス事業所連絡会	施設、在宅サービス向上のためのスキルアップ、情報交換	介護職員、ケアマネ (年4回)
13	デイサービスセンター施設長研修	センター長のスキルアップ	DSセンター長
14	室蘭市地域包括支援研修	市内センター合同による包括ケアのスキルアップ	地域包括支援センター職員
15	介護支援専門員(ケアマネージャー)更新講習	更新講習によるスキルアップ	対象職員
16	介護保険 認定調査員研修	認定調査員の資格取得	対象職員
17	制度改正対応セミナー	制度改正の情報収集、対応	施設長等
18	老人福祉施設研究大会(胆振、全道、全国)	施設サービスの道内、管内の動向、研究協議	施設長、職員
19	北海道高齢者虐待防止推進研修会	高齢者虐待防止や身体拘束廃止に関する基本的理解と認識	施設長、職員
20	感染症研修	専門的知識等の習得、情報収集	施設長、職員

3 保育部門研修～各施設(主に OFF-JT)

	研修名	内容	対象等
1	保育士等専門研修	専門職としての保育観の醸成、実践	保育士 (現職経験年数3年以上)
2	主任保育士等研修	主任保育士の役割、組織運営、実践的な知識、技術の習得	主任保育士 次席保育士
3	施設長研修	保育を取り巻く現状把握、今後の在り方	施設長
4	新任保育士等研修	保育の基本的知識、技術の習得	新任保育士 (現職経験年数3年未満)
5	障がい児保育担当保育士等研修	障害児保育の研究、実践、発表	障がい児担当保育士
6	乳児保育担当保育士等研修	心とからだの両面からの発達過程の理解	乳児保育担当保育士

7	運動会リズム講習	運動会などの行事に活用できる運動の習得 遊び・リズム遊び等の習得	3歳以上担当保育士
8	看護師学習会	ほけんだよりの発行、研究、実践、発表	看護師(年4回)
9	看護職員研修会	子どもの健康を守り、健やかな成長を支える役割としての保育所看護職の知識向上、情報交換	看護師
10	給食担当従事者衛生研修	調理業務に関する衛生管理、アレルギー対応の知識習得	施設長、調理員
11	救命研修	緊急時対応のためのAEDの取扱い、蘇生方法の習得	保育士(未受講者)
12	リスクマネジメント研修	リスクを把握し予防する能力、危機に対応する能力を高める	施設長、保育士
13	キャリアアップ研修	国の処遇改善に伴う専門分野別研修	保育士(初任～中堅) 看護師、調理員
14	保育研究大会(胆振、全道)	保育サービスの道内、管内の動向、研究協議	施設長以下

4 自己啓発研修(SDS)

	支援項目	対象	内容
1	資格取得奨励Ⅰ (通信課程等受講支援)	社会福祉士、介護支援専門員、介護福祉士など通信課程等受講者	スクーリング期間や受験実技講習等について勤務免除とする。 所属長を通して申し出る。
2	資格取得奨励Ⅱ (国家試験受験支援)	社会福祉士、介護支援専門員、介護福祉士など受験予定者	講師、受験アドバイスや模擬試験実施など有志にて希望者を募り、職場に申し出る。
3	道内外の先進地への視察研修	全部門全職員	施設として視察の申し込みを行い、研修環境を整える。 希望者から日程等を申し出る。
4	市内・市外で開催される講演会等への参加	保育施設全職員	大学教授・専門家等の講演や実技講習による保育の専門知識・技術の習得。 日程・講義内容が決まったら、職場内で参加を募り、申し込む。

5 その他(OJT)

(1)本部

- ・会計処理、財務諸表の作成などの経理事務について、各施設担当者への指導、研修の実施。
- ・毎月の老福部長会議、保育施設長会議、全施設長会議の開催

(2)各施設

- ・職員会議、フロアー会議、主任会議、担当者会議等を通して、具体的テーマによる業務指導、研修を実施。
- ・老福施設、保育所毎の接遇研修の実施。

(3) 全役職者(主任以上)の育成面接

- ・人事考課制度に基づく育成目標の管理、評価について、面接を通じた上位者の下位者に対する評価、指導の実施。

※研修区分

- (1) OJT (On the Job Training 職務を通じて行う研修)
- (2) OFF-JT (OFF the Job Training 職務を離れての研修)
- (3) SDS (Self Development System 自己啓発援助制度)