

令和7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年度より取り組んでいる第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・サービス展開を図ることとしており、「一時預かり事業」の実施を東町保育所と双葉保育所の2園に再編し、双葉保育所において「子ども誰でも通園制度」を先行モデル事業として実施します。昨年度末でみどり保育園が閉園したため、5施設体制となりますが、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。特に、老福施設においてインドネシア人職員の受入れが始まることから、外国人材への指導・相談体制を確立させ、定着化を図ります。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」などが全国的には依然として根絶されておらず、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7年度は、介護業界において大きな分岐点になると予想されています。それは「団塊の世代」の全員が75歳以上になる「2025年問題」であり、全国で認知症高齢者数が675万人になり、65歳以上の5.4人に1人が認知症患者になること、高齢単身者（65歳以上の単独世帯）は751万人になることも予想されています。さらに「団塊ジュニア世代」が65歳を迎え、超高齢化社会となる「2040年問題」も迫ってきます。

このように、介護ニーズは高度化・多様化していくなか、人材不足は今後よりいっそう深刻化すると見込まれ、どのようなに取り組みばよいのかが目下の課題でもあります。また、人材の量を確保することと同時に人材の質も高めていかなければなりません。

そのことから、今年度よりインドネシアより6名（女性4名、男性2名）を受け入れ、今後、毎年数名でも受け入れを行い、これからの人材不足の解消に取り組んでいきます。そのため、人材の量と質を同時に確保するためには、既存人材の離職防止や、新規人材の流入促進、人材育成などにも総合的に取り組んでいきます。

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を全面的に緩和するにはほど遠く、少しずつ今までの生活を取り戻していきます。

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・諸物価の高騰特にコメの高騰等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。引き続きデイサービスの利用回復が急務となっており、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もとに継続して修繕を行ってまいります。また、エンルムハイツでは、各事業を今年度より工夫し、運営が改善する兆しもあることから、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。

さらには、令和7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》

前年度は新型コロナウイルスの発生による入院やそれに伴う入退所が相次ぎ、事業収入が低迷する一方で施設の経年劣化による修繕、諸物価や光熱水費の高騰は続き、収益確保・施設運営にも大きな打撃となりました。今年度は、経費削減に努めるとともに、入退院時の速やかな調整、退所から新規入所までのロス期間を極力減らし、迅速でスムーズな受入れを行うよう外部事業所・医療機関と連携を密にすることで稼働率向上と安定した収入を確保し、質の高いサービスを提供していきます。

また、人口減少が加速し各分野で人材確保そのものが難しくなるなか、介護領域における人手不足もますます深刻化しており、人材を確保するための対策として、今年度から特定技能外国人を受入れ、適切な育成計画に基づいた指導と、職員間交流をはかります。こうした多角的な人材確保により、職員の負担の軽減と安定した職員配置数の維持・定着促進や職場の活性化にも繋げていきます。

加えて、ご家族や外部団体の訪問がコロナ禍前の水準にもどりつつあり、改めて職員一人一人の丁寧な言葉遣いや笑顔など、気持ちの良い接遇の徹底と施設内環境の整備を行います。なお、感染症については標準予防策の徹底と市内の感染状況に合わせた対策を実施していきます。

《重点目標》

- ① 稼働率の向上と安定した収益の維持
- ② 経費削減とコスト意識をもった施設運営
- ③ 外国人職員の適切な育成計画作成と実施
- ④ 人材確保と働きやすい環境作り
- ⑤ 職員の接遇スキル強化
- ⑥ 感染症対策の徹底と状況に合わせた取り組み

※令和7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 46.3 人）
エンルムハイツ（ユニット型）	1 日 51.8 人（前年 51.8 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。

今年度は団塊の世代が 75 歳以上の後期高齢者となる年となり、介護サービスを必要とする高齢者がより増加することが予想されることから、3つの心「目配りの心」、「気配りの心」、「思いやりの心」を大切に、何事においても常にご利用者を中心に考えることのできる人材育成を行い、ご利用者にとって、あいらんが「もうひとつのわが家としての暮らしの場」と思ってもらえるような施設づくりに努め、利用者一人ひとりが「できる限りその人らしい自立した生活」を送れるよう、援助に努めてまいります。

なお、新型コロナウイルス感染症がなかなか落ちつきませんが、できるだけ「コロナ前」の体制に戻し、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、マニュアルをもととして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 7 年度 利用者目標

養護老人ホーム	1 日	77.0 人（前年 77.0 人）
うち特定施設	1 日	28.0 人（前年 28.0 人）
あいさぽ事業 （地域貢献事業）	9 回	64 人（前年 0 回、0 人）

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 30 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》

2025 年問題、そして高齢化社会の進展のなか介護業界は大きな転換期を迎えています。特にデイサービス事業は市場の成熟化と競争の激化、併せて物価、燃料費の高騰が続くなか経営環境はますます厳しさを増しています。その中でそれぞれの事業所が地域の中で選ばれる事業所となるため、「地域一番店化」と「固定客化」が重要となっていくます。競合施設との差別化を図り魅力的なサービス提供を展開し、積極的に外部への情報発信をすることで自事業所の認知度向上と新規利用者獲得に繋がります。

エンルムハイツにおいては、定員を 25 名から 30 名とし、従来の営業日を月曜日から金曜日と 1 日短縮することで、職員数の安定とより厚みのあるサービスを提供し、光熱水費等経費削減を行い効率的な事業運営を行います。

《重点目標》

- ① 新規利用者獲得による稼働率の向上と、現利用者の安定利用の継続
- ② 経費削減への取り組み
- ③ 利用者のニーズに合わせた個別ケアの充実
- ④ 居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、地域住民等への情報発信による自事業所の認知度の向上

令和 7 年度 利用者目標

	通常型	認知症対応型
白鳥ハイツ	1 日 22.0 人 (前年 22.0 人)	—
エンルムハイツ	1 日 26.4 人 (前年 22.0 人)	—
かがやき	1 日 23.5 人 (前年 22.2 人)	1 日 8.1 人 (前年 7.2 人)

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》

短期入所生活介護は、家族介護者等の負担の軽減、虐待等対応の一時的な避難場所、家族介護者等の体調不良などでの利用があり、地域の中での多様なニーズを柔軟に受け止める事業となっております。今後、更なるニーズの多様化が予想される中、利用者、介護者の個別の要望に対応することでその役割を果たし、在宅生活を継続できるよう支援いたします。また、新規利用者が定期利用につながるよう、満足できるサービスを提供し、稼働率の安定を目指します。

感染症対策においては、こまめな手洗い・手指消毒、換気、マスクの着用といった基本的な感染対策を継続して行い、感染症の蔓延を予防します。

エンルムハイツにおいては、合計定員は変えずに 2 人部屋を個室化することにより、性別による受け入れ調整から生ずる利用のお断りを解消できるとともに、特に新規利用者が初回に希望通りの利用を受けることにより、リピート利用を確保いたします。また、プライバシー確保の観点からも安心して利用していただける環境にいたします。

- ① 利用者、家族の意向に沿ったサービスの提供
- ② 利用者の体調の確認と感染症予防対策
- ③ 職員の資質の向上
- ④ 稼働率向上への取り組み

※令和 7 年度 利用者目標

白鳥ハイツ	1 日 4.4 人 (前年 4.4 人)
エンルムハイツ	1 日 6.0 人 (前年 6.0 人)

5 居宅介護支援事業所

《基本方針》

利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場にたち自立支援を基本とし、利用者の意向を踏まえ利用者の選択に基づいた適切なサービスを提供できるようにケママネジメントを充実させサービスの調整を行います。

特定事業所として現在の課題でもあるヤングケアラー・8050問題・生活困窮者などにも適切に対応できるように障害福祉部門の相談専門員とも連携をとりながら、家族にも寄り添ったアセスメントを充実させます。

また、町内会など地域とのふれあい活動でさまざまな福祉サービスと地域主体の福祉活動を組み合わせ、その人らしい生活が送れる福祉コミュニティの形成を目指し、利用者が長年過ごしてきた自宅で最後まで自分らしく生き生きと楽しみを持って過ごせるよう、福祉・医療の各関連機関との連携を密にして利用者の能力に応じた自立した日常生活を送れるように総合的な支援を行います。

《重点目標》

- ① 地域との協働による福祉コミュニティの形成
- ② 福祉・医療など関係機関との連携の強化
- ③ 目標担当件数の達成
- ④ 介護支援専門員の育成

※令和7年度目標値

プラン作成件数	152 件／月～4 名体制（1 名あたり 38 件） [前年度 185 件／月～5 名体制（1 名あたり 37 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、共に支え合い交流のある暮らしを目指すように、包括のPRを継続します。特に、新しい圏域については、重点的に広報活動を行います。

《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。

令和 7 年度目標値

予防プラン作成件数	371 件（前年 378 件）
-----------	-----------------

Ⅲ 保育事業計画

(双葉・楽山・白鳥・東町・常盤)

【事業方針】

昨年度末でみどり保育園が閉園したことにより、保育部門 5 施設体制でのスタートとなります。室蘭市の未就学児の数は蘭西地区を中心に減少が見込まれるなか、安全で安心できる保育の提供をこころがけ、全施設での入所率 100%を目指していきます。また、今まで常盤保育所で行っていた「一時預かり事業」を双葉保育所へ移し、新たに始まる「こども誰でも通園制度」の試行的実施にも取り組みます。

子どもの安全と健康、権利保障はもとより、各施設が特色を生かしつつ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ため、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。

《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 特別保育の充実を図り全子育て世帯への支援、援助を行います。
- ⑧ こども誰でも通園制度の試行実施など地域の子育てを積極的に応援します。

令和7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
15	こども誰でも通園制度 研修・報告会	こども誰でも通園制度の流れ、今後の方向性の確認、研修	施設長

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、面接を通し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)