

令和8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ます。令和8年度は、第4次中期経営計画（3箇年計画）の最終年度に当たるため、これまでの取り組みを総括し、第5次中期経営計画の策定作業を進めます。また、法人設立50周年の節目の年に当たり、地域社会や関係機関、法人職員に感謝するとともに、更に職員の労働意欲の向上を図るため、法人設立50周年記念行事を計画します。

老人福祉事業においては、物価の高騰や最低賃金の改正に伴う費用の増加に報酬改定が伴わず、令和9年度の報酬改定までは運転資金を取り崩す厳しい経営であるが、稼働率の向上による収入の増加や各種補助金等を積極的に活用し、収入確保に努めます。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も含め、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・サービス展開を図ります。室蘭市の0歳から5歳児童は毎年平均150人程度減少しており、今後も減少傾向が進むことが予測される中、利用定員や職員配置などを見直し、それぞれの地域で保育が継続できるよう検討します。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。令和7年度に老福施設において採用した特定技能外国人は十分な効果を上げており、安定した労働力として定着するよう、継続します。また、法改正に伴う「カスタマーハラスメント」対策を図ります。

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8年度は、政府の「総合経済対策」に基づき、他職種との賃金格差の是正と、物価高騰への対応を目的とし、令和9年度の定時改定を待たずに全体でプラス2.03%の報酬改定を前倒しで実施することとなりました。

昨年度に続き、介護ニーズは高度化・多様化していくなか、人材不足は変わらず、今後より一層深刻化すると見込まれ、ICT機器なども導入して業務を改善し、介護職員負担軽減を図り、安心・安全な職場作りを目指します。

また、昨年引続きインドネシアより6人（女性4人、男性2人）を受け入れ、人材不足の解消および質の確保に努めてまいります。そのため、人材の量と質を同時に確保するためには、離職防止などにも努め、人材育成などにも総合的に取り組んでいきます。

近隣では依然として、さまざまな感染症が流行していることから、施設内での感染対策は日々行っており、全面的に緩和するには厳しい状況ではありますが、少しずつ今までの生活を取り戻して参ります。

事業収入では前年度に大きく変わらず職員に支給する賃金の加算分が増えるくらいで、厳しい状況には変わりありません。支出に関しても、物価高騰の波は収まらないことが予測されるため、経費の削減等さまざまな影響を受け事業支出は前年度に引き続き増加しております。各施設の収益の確保が厳しくなり、より一層の支出を抑えた経営が余儀なくされております。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い、エンルムハイツでは、増収の検討に入り昨年度に引き続き、運営改善していきます。あいらん、かがやきに関しては少しずつ施設の改修に取り組み、職場環境の整備に努めてまいります。今後においても老福全体で経営改善方策を探って参ります。

さらには、令和8年度におかれましても、施設運営とご利用者サービスの向上に向け、現場職員の声を大切にし、働きやすい職場環境に努めます。

1 特別養護老人ホーム

◎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）

◎特別養護老人ホームエンルムハイツ 定員 102 人（従来型個室・多床室 48 人、
ユニット型 54 人）

《基本方針》

昨年度は退所者数・入院者数が少なかったこと、退所から新規入所までのスムーズな受け入れにより、安定した稼働となりました。今年度も継続して安定した稼働を目指します。

令和 8 年度には令和 9 年度の介護報酬改定を待たずに臨時の介護報酬改定が行われます。処遇改善加算の見直しや、食費の基準費用額を 1 日あたり 100 円の引き上げなどプラス改定になりますが、光熱費や物価の高騰があり、令和 8 年度も物価高騰の波は収まらないことが予測されるため、経費の削減と、補助金等を活用して、安定した収支を目指します。

人材不足対策としては、外国人人材の採用・育成を計画的に実施する、ICT 機器なども導入して業務を改善し、介護職員の負担軽減を図り、長く働くことができる職場作りを目指します。

災害については、室蘭市内もカムチャッカ半島地震の津波の影響、東北での地震など、自然災害が多く発生しました。継続して避難訓練の実施や非常用備品の点検、補充など災害時に備え、利用者の安全を守ります。

事故防止対策としては、職場でのヒヤリハット事例を収集し、事故が起こりやすい状況や場所を職員同士で把握し共有するために、危機管理マニュアルの見直しをその都度行います。

《重点目標》

- ① 安定した収益と稼働率の向上
- ② 光熱費の節約、物価高騰対策、補助金の活用
- ③ 業務改善の実施と介護負担の軽減
- ④ 外国人人材の受け入れと育成
- ⑤ 災害時の非常用備品の点検、補充
- ⑥ 施設の老朽化に対する修繕

※令和 8 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 人（うち、特定施設定員 30 人）

《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。

今年度は養護に関しては大きな改正もない事から、厳しい運営となる見込みではありますが、昨年度に引続き、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」と思っただけの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。また、ICT に関しては勤務する職員にインカムを付けてもらい、何時でも職員同士の応援や連絡事項など、皆で共有できるよう努めてまいります。

事故防止対策としては、職員がヒヤリハットを作成し、職員間で情報共有することにより、事故の未然防止と事故発生時の適切な対応が可能となるよう、マニュアルを整備して参ります。

なお、新型コロナウイルス感染症がなかなか落ちつかず、他の感染症が流行する中、安心して住めるよう、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8年度 利用者目標

養護老人ホーム	1日	78.0人（前年77.0人）
うち特定施設	1日	29.0人（前年28.0人）
あいさぽ事業 （地域貢献事業）	8回	45人（前年9回、64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 人
- ◎デイサービスセンターエンルムハイツ 定員 30 人
- ◎デイサービスセンターかがやき 定員 37 人
(通常型 25 人・認知症対応型 12 人)

《基本方針》

デイサービス事業は高齢化の進展に伴い様々な用途性を含んだ事業所等市場としては拡大が続いている一方、人材不足や競争激化、差別化等の様々な課題も浮き彫りになっており事業の更なる安定とサービスの質や効率的な運営の両立が不可欠になっています。

デイサービスは自宅に居ながら社会参加を促進できることから利用者・家族にとっても便利な選択肢の一つとなっており、他事業所との差別化をより強固にすることで「楽しみ」や「生きがい」を感じられる地域に根差したサービスを提供し新規利用者獲得に繋げていきます。

《重点目標》

- ① 利用者ニーズの多様化に伴うサービス内容の改善と充実
- ② 新規利用者の獲得による利用者の確保と効率的な運営
- ③ 地域に根差したサービスの展開
(町内会との関わりや地域のイベントへの参加等)
- ④ 他職種（居宅介護支援事業所・地域包括支援センター・行政・地域住民等）への積極的な働きかけを行い自立支援、重度化防止に向けたサービスの提供

※令和 8 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 23.0 人 (前年 26.4 人)	—
かがやき	1 日 22.5 人 (前年 23.5 人)	1 日 6.5 人 (前年 8.1 人)

4 短期入所生活介護事業所

(ショートステイ)

◎白鳥ハイツ指定短期入所生活介護事業所 (定員 6 人)

◎エンルムハイツ指定短期入所生活介護事業所 (定員 8 人)

《基本方針》

利用者と家族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作りを心掛け、サービスの評価及び改善を重ねていき、継続した利用に繋げていくよう努めます。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、利用後の情報をこちらから発信・共有し、各事業所から信頼される施設となり新規利用者の獲得しやすい事業所づくりに努めます。加えて、燃料費・物価の高騰による収支への影響も依然続いており、経費削減の意識を持ち効率的に業務を遂行します。

《重点目標》

- ① 稼働率向上への取り組み
- ② 職員の資質とサービスマナー向上への取り組み
- ③ 個々のニーズへの対応と関係機関との連携
- ④ 経費削減の取り組み

※令和 8 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 5.0 人 (前年 6.0 人)

5 居宅介護支援事業所

◎エンルムハイツ指定居宅介護支援事業所

《基本方針》

利用者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けられるように利用者の自立支援を基本としたニーズを抽出し、介護予防支援事業所の認可を受けた事業所として地域活動に積極的に参加することで地域主体の福祉活動や地域既存の社会資源・インフォーマル資源を生かし地域と協同することで適切なサービスを提供できるようにします。

特定事業所として高齢者虐待のネグレストにも適切に対応できるように包括支援センターや各関係機関とも連携をとりながら、家族アセスメントも充実させ利用者家族ともに暮らしなれた地域での生活が継続できるように支援します。

介護支援専門員として利用者や家族からの信頼を得られるように、質の高いサービスを提供します

《重点目標》

- ① 地域との福祉コミュニティの形成
- ② 関係機関との連携を強化し質の高いアセスメントの充実
- ③ 目標担当件数の達成
- ④ 介護支援専門員のスキルアップ

※令和8年度目標値

プラン作成件数	月 介護 152 件・予防 8 件～4 人体制 1 人あたり 39 件) (前年介護 152 件 ～4 人体制 1 人あたり 38 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する。

高齢化率が高い圏域であるため、多職種との連携を今まで以上に強化していく。多くの市民が共に支え合い交流のある暮らしを目指すように、包括支援センターのPRを継続する。

《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身寄りや主治医が不在など重層的支援対象者に対する新設された地域サポート医による、アウトリーチ事業の活用など、他機関との効果的な連携を目指す。

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。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 地域活動やケアマネジメントを行い、効果的な介護予防や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。脳イキイキ教室、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 8 年度目標値

予防プラン作成件数	356 件（前年 371 件）
-----------	-----------------

Ⅲ 保育事業計画

(双葉・楽山・白鳥・東町・常盤)

【事業方針】

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。そのためにも、引き続き職員はスキルアップの為、キャリアアップ研修他各種研修を受講し、各分野の学びを深め、専門性を高めていきます。

防災機能の強化として、緊急メール連絡網等の実施訓練、備蓄食の喫食体験など、有事の際の的確な災害活動に対する訓練に努めていきます。

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。

《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8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	人事考課研修、カスタマーズハラスメント研修 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2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	ハラスメント対策研修	継続的に研修することにより、ハラスメントを予防する	年4回(各施設)
6	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
7	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	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

7	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)
8	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
9	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)
10	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
11	保育士リーダーセミナー	保育士リーダーの育成	主任保育士 次席保育士

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)