

社会福祉法人

久義会

令和7年度 事業計画書



社会福祉法人

久義会

令和7年度 事業計画

INDEX

1.基本理念・・・・・・・・・・・・・・1

2.基本方針・・・・・・・・・・・・・・2

3.運営方針

【1 久義会】・・・・・・・・・・・・5

【2 特別養護老人ホーム】・・・・7

【3 ショートステイ】・・・・・・8

【4 デイサービス】・・・・・・9

【5 ケアプランセンター】・・・・9

1.基本理念

「～自由に生き生きと自分らしく～」

入居者お一人おひとりの意思や人格を尊重し、入居者様の居宅における生活と施設入居後の生活が連続したものとなるよう配慮しながら、入居者様が自律的な日常生活を営むことが出来るよう寄り添い、支えあうケアを目指しております。

在宅サービスにおいて、利用者の心身の機能回復を図り利用者が一日でも長く居宅での生活を維持できるよう支援に努めます。また、利用者の意思及び人格を尊重し、居宅介護支援事業者その他保健医療福祉サービス提供者及び関係市区町村と綿密な連携を図り、利用者が地域において総合的サービス提供を受けることができるよう努めます。

2.基本方針

社会福祉法人 久義会の運営する特別養護老人ホーム 高秀苑・老人デイサービスセンター 高秀苑・高秀苑ケアプランセンターは、地域社会の中で支援を必要とする高齢者の生活と、人間としての権利を擁護することを第一とし、高齢者の自己実現に向けてのサービスを提供することを基本方針とします。

(1) 開かれた施設

利用者様・家族様から信頼され、選ばれる施設づくりを目指し事業内容の公開、施設開放、情報提供を積極的に行います。

(2) 質の高いサービスの提供

福祉施設の職員として、質の高いサービスが適正に提供できるよう、自主的に研修に参加し自己研鑽に努めると共に、職員間の連携と協調を深めます。

(3) 利用者主体

利用者様の意思や人格を尊重し、利用者様のニーズに対して愛情をもって対応します。

(4) 地域福祉の向上

施設は、地域社会の一員として、地域住民や保健、福祉、医療等、関係機関との親睦、交流を図り地域福祉の向上に努めます。

(5) 福祉教育

学生、ボランティア等を積極的に受け入れ、福祉教育、人材育成の役割を果たすと共に、幅広く福祉教育に貢献します。

日本は急速な少子高齢化が進行しており、介護施設や在宅での介護サービスの需要が増え続けています。厚生労働省令和4年度介護給付費等実態統計の概況（令和4年5月審査分～令和5年4月審査分）の受給者の状況を見ても、年間累計受給者数は令和3年度に比べて、令和4年度では、1.6%増加しています。

しかし、その一方で介護現場において、人材不足という深刻な課題に直面しています。厚生労働省は令和6年7月12日、第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づく介護職員の必要数について、2026年度には約240万人（+約25万人）、2040年度には約272万人（+約57万人）となったことを発表しています（※（）内は2022年度（215万人）比）。国においては、（1）介護職員の処遇改善、（2）多様な人材の確保・育成、（3）離職防止・定着促進・生産性向上、（4）介護職の魅力向上、（5）外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組むとしています。

このように、介護現場における人材確保は困難を極めていると言えます。介護職員は、専門的なスキルや知識が求められるうえに、肉体的・精神的な負荷が高い仕事であり、厳しい労働条件から人材確保が非常に難しい状況が続いています。このため、介護現場においては、職員の過労や離職率が高まり、サービスの質の低下や利用者・入居者の満足度の低下などが懸念されます。

介護人材不足の中、日本では外国人材の活用が進められています。外国人材は日本の労働市場において新たな可能性をもたらし、介護サービスの充実に貢献することが期待されています。外国人材の受け入れについて、高秀苑においても進めており、現在、8名の外国人材を採用しています（出身国はベトナム・インドネシア・ミャンマー）。それぞれの出身国における文化の違いや介護についての考え方の違いがある中で、外国人材を受け入れるには言語や文化の違い、資格の認定など多くの課題があります。こうした課題を乗り越えるためには、多様性を受け入れる姿勢が求められます。

多様性は、現代社会において重要なテーマの一つとして位置付けられています。この概念は、様々な文化、信念、価値観、生き立ち、性別、年齢などの違いを尊重し、それらを含めた多様な人々が共生することを目指しています。多様性は単なる異文化の受け入れだけではなく、異なる視点や価値観を尊重し、活かすことで、より豊かな社会を築くことができます。外国人材に限らず、職場で働く全ての人の多様性を受け入れていることが重要です。

特に介護の現場では、利用者や入居者・職員のバックグラウンドが多様であり、それぞれの価値観を尊重する風土があれば、高齢者や障がい者、異なる文化、性別や性同一性に関する問題など、多様な属性を持つ利用者や入居者に対して、それに適したケアの提供ができます。介護現場においても、多様性を理解し受け入れることが必要不可欠です。

介護人材不足は、現在における問題ではなく、今後も続いていくことは、間違いないと言えます。例えば、ICT・介護ロボットの開発が進んで介護職員の負担が減り、処遇改善が進んだとしても、そもそも労働の需要と供給のバランスが崩れている限り、人材不足解消の決め手となりません。現在は、外国人材の活用が進められていますが、それだけで全て解決する訳ではありません。もちろん、今後の日本は多様な人々が活躍する社会になっていくことが望ましいことは間違いありません。現に、介護現場においては、外国人材の受け入れが進んでいます。しかし、現在の日本の経済・社会情勢のなか、単純な外国人材受け入れが決定的な対応策になるとは思えません。日本の経済的な地位の低下を考えれば、外国人材が日本を選んでくれるのかは定かではありません。

介護人材不足を少しでも解消するためには、外国人材活用だけでなく、介護現場における多様性が重要だと言えるのではないかと考えます。組織において、人種や性別、年齢、宗教、価値観、働き方も含めて認め合い、共存しながら、それぞれが持つ能力や考えを活かす取り組みが必要です。

現状において、特養の入居者の確保は難しくなってきました。令和6年度（3月は未集計）の退居者は18名（前年度の空床は含まない・3月は未集計）、新規入居者数は20名となっており、令和7年2月末の時点で3床が空床となっています。

令和6年度は、外国人材の採用・介護ロボットの導入などを推進して、介護現場の安定を図ってきました。令和7年度の新卒採用2名も確保できています。デイサービスにおいては、生活相談員を雇用し、運営も安定してきています。ただ、特養の介護職員不足は続いており、ショートステイユニットを完全な形で稼働することができない状況でした。

法人運営において最も重要な要素の一つは、質の高い人材の確保です。高齢者福祉サービスは、入居者・利用者の生活の質を直接的に向上させる重要な役割を果たします。そのためには、高度な専門知識と技術を持った職員が必要です。近年、福祉業界全体で人手不足が深刻化している中、久義会においても例外ではありません。職員の定着率を向上させるためには、労働環境の改善や、給与・福利厚生の実充が求められます。また、職員のキャリア開発支援や研修制度の実充も重要な運営方針の一環です。これにより、職員のモチベーションを高め、サービスの質を向上させることが期待されます。

次に、経営の視点から法人の運営方針を考えることが重要です。社会福祉法人は、効率的な経営が求められます。経営の効率化は、限られた資源を最大限に活用し、より多くの入居者・利用者に対して質の高いサービスを提供するための鍵です。そのためには、適切な財務管理やコストコントロールが必要です。さらに、地域との連携や多様なサービスの提供を通じて収益を上げることも、持続可能な運営につながります。地域社会とのつながりを強化することで、利用者のニーズに応え、施設の社会的な役割も果たすことができます。

久義会の運営を安定させるためには、人材確保・入居者の確保、ショートステイ運営の安定化が必須と考えております。令和7年度は、重点的に取り組めます。

職員採用については、新卒者の採用に引き続き力を入れるために、大学・専門学校・高等学校と今まで以上に連携を深めるよう努めます。また、働き方の柔軟性を図り、多くの人材を確保できるよう努めます。

入居者確保・ショートステイ運営の安定のために、相談窓口の体制強化を図るとともに、HPやSNSを活用することにより、久義会を知って頂くよう努めます。

最後になりますが、少子高齢化や世界情勢が不安定なことによる物価高騰による経済状況悪化により、久義会においても多様な課題が噴出する事が想定されます。法人運営にはさまざまな課題が存在しますが、これらを一つ一つ克服していくことで、より良いサービスの提供が可能になります。人材確保や経営管理といった側面から、運営方針を見直し、具体的な改善策を講じることに取り組まなければなりません。久義会に勤める私たち一人ひとりがそれぞれの課題にしっかりと目を向け、各関係機関との連携をより一層深め、当法人の使命を果たせるよう努めると共に、法人20年の歴史に恥じぬよう、入居者・利用者のより良い人生の実現を目指し、時代の変化に対応できる斬新なアイデアを取り入れ、10年後も地域や大阪で愛される施設となるよう努めていきたいと思っております。

3.運営方針

【1 久義会】

〈久義会で働く意義を高める〉

1. 職員の働きがいを高めて、成長を実感できる取り組み

- (1) 法人の理念を理解し、行動することを評価する仕組みを作ること、理念の形骸化を防ぎ、理念の浸透を図ります。
- (2) 法人の理念に沿った行動ができるように、各部門において、ケア方針の理解と実践に取り組みます。
- (3) 職階・職種に関係なく、職員が自らチャレンジしたいという想いを尊重し、計画・実行できる仕組み作りを行います。
- (4) キャリアパス制度を構築し、運用できる準備をすすめます。
 - ①職員が明確な目標を持ち、日々の業務への意欲が高まる
 - ②昇進や異動の基準が明確になることで、人事評価に対する職員の納得感が高まる
 - ③キャリアアップの機会が明確になることで、職員の定着率が向上する
 - ④求職者に対するアピール力が向上し、優秀な人材を獲得できる以上を目的とし、運用コストが高くなり法人経営が圧迫しないよう、持続可能な制度を検討します。

2. 人材確保についての取り組み

- (1) 職員紹介制度を作り、職員から情報発信してもらうことで、法人職員全員が求人に貢献できる取り組みを進めていきます。(リファラル採用)
- (2) 業務を細分化し、間接業務について、障がい者や地域の高齢者など、多様な人材を活用します。
- (3) 介護職員の雇用形態を柔軟にし、採用に繋がる人材を確保します。
- (4) 高校・大学との連携強化を図り、法人の魅力を伝える仕組みを作ります。
- (5) HP・SNS を活用し、情報発信を続けることで、法人の魅力を伝え続けます。

3. 働きやすい環境を作る取り組み

- (1) デジタル機器の導入・見直しを行い、間接業務の効率化をより図るため、情報収集を行います。
- (2) 介護ロボット(aams)を活用し、夜勤の負担軽減、排泄ケアの見直し・改善につなげます。
- (3) 大阪府「介護ロボット・ICT 導入支援事業」についての動向をチェックし、導入可能か検討します。
- (4) ストレスチェックの結果に基づき、職員が悩んだ際に相談できる場を整備します。
- (5) 女性職員だけでなく、男性職員の育児休業等の推進を行います。

4. 人材育成についての取り組み

- (1) 次世代の生活相談員・介護支援専門員などの人材を育成するための業務マニュアルの作成を行います。
- (2) 次世代の管理職を育成するために、リーダーシップ・マネジメントに関する研修を実施します。
- (3) 職員の専門性向上のため、eラーニングシステムの導入を検討します。
※法定研修もカバーできるシステム

5. 地域社会との共生

- (1) 地域における公益的な取り組みに向けた、地域課題の把握を行うため、地域活動へ参加し、顔の見える関係を築いていきます。
- (2) 喫茶コーナーを、まずは施設内で運営し、感染症の流行等を鑑みて、地域にも開放していきます。
- (3) ボランティアの受け入れ体制を整えて、地域交流を活性化する。特に入居者・利用者のクラブ活動の種類を増やせるように、講師となってくれるボランティアの方を探します。

〈安定した経営基盤の確立〉

1. 特別養護老人ホーム（利用定員 63 名）

- (1) 新規入居者獲得に向けて、営業活動の強化を行います。
- (2) 退居後、2 週間以内の新規入居を目指します。
- (3) 入院日数（令和 6 年度 500 日程度）を減らすことができるように、健康管理に取り組みます。
- (4) 年間稼働率 97.6%を目標とします。
- (5) 加算等を見直し、可能であれば新たな加算をとるようにします。また、継続が難しい加算などについても見直しを行います。

2. ショートステイ（利用定員 9 名）

- (1) 新規利用者獲得に向けて、営業活動の強化を行います。
- (2) ショートステイ専属の生活相談員の採用を目指します。
- (3) デイサービスとの連携を深め、共通の利用者の情報共有やケアのサポートを行います。
- (4) 年間延べ利用者数約 2,200 人 稼働率 67%を目標とします。

3. デイサービスセンター（利用定員 20 名）

- (1) デイサービス事業における自立支援・重度化防止を重視したサービスを提供します。
- (2) 多様な利用者を受け入れることができるように、環境面の強化を行います。
- (3) 送迎運転手を確保し、効率的かつ安全面に配慮した送迎業務を遂行します。
- (4) 1 日あたり 15 名（年間延べ利用者人数約 4,500 人 稼働率 75%）を目標とします。
- (5) 加算等を見直し、可能であれば新たな加算をとるようにします。

4. ケアプランセンター

- (1) 新規利用者獲得に向けて、営業活動の強化を行います。
- (2) 介護支援専門員としての資質の向上に向けて、研修への参加・自己研鑽を行います。
- (3) デイサービスセンター・ショートステイ・特養への利用貢献を果たします。
- (4) 年間収益 600 万円（50 万/月）を目標とします。

※目安としては、要介護 40 件 要支援 15 件/2 名の介護支援専門員

【2 特別養護老人ホーム】

〈ユニットケアの見直しと発展・発信〉

1. 施設内環境整備

- (1) ユニット内を入居者の暮らしの場と考え、1人ひとりの入居者の居場所作りを進めます。また、居室の設えがよりその人らしいものとなるように、ご家族にもご協力いただけるよう働きかけます。
- (2) 施設内の清潔を保つため、障がい者や地域の高齢者など、多様な人材を活用していきます。
- (3) 老朽建物修繕・改修整備 入居者の生活に支障がないよう施設建物設備の維持改善に努めます。

2. ユニットケアについての理解を深める

- (1) ユニットリーダー研修実地研修施設更新調査を活用し、自施設のユニットケアの取り組みについて再度見直しを行います。

3. ユニットリーダー研修受け入れの継続

- (1) ユニットケア普及と自施設の発展、自施設の魅力発信のため、ユニットリーダー実地研修受け入れを継続します。年間約70人の受け入れを実施します。介護職員の体制が安定すれば、年間100名程度の受け入れを目標とします。

4. 見学受け入れ・実習受け入れの継続

- (1) ユニットケア普及と自施設の発展、自施設の魅力発信のため、他施設のからの見学や実習の受け入れを継続します。ユニットリーダー研修実地研修施設を目指される施設のサポートも継続します。

5. 近畿ブロックユニットケア連絡会での活動継続

- (1) ユニットケアの普及と自施設の発展、自施設の魅力発信のため、近畿ブロックユニットケア連絡会の活動に参加します。また、現場職員の育成のため、近畿ブロックWG（ワーキンググループ）の活動に職員を派遣します。

〈質の高いサービス提供への取り組み〉

1. 24シートの充実

- (1) 入居者に対するアセスメント力を高め、食事・排泄・入浴などについて、その人らしい暮らしを送ることができるよう、24シートの内容を充実させ、職員間で共有・実践していきます。

2. 基本的介護技術・知識の見直し

- (1) 暮らし全般にサポートが必要な入居者が増えていることに対して、職員の基本的な介護技術（リフトの操作なども含む）の研修を行い、常勤職員・非常勤職員が安心してサポートできるようにします。
- (2) 生活支援技術（掃除・洗濯など）について、意識して取り組み、ユニット内の環境を清潔に保ちます。

3. 接遇マナーを意識し実践する

- (1) 安全・安心なサービスを提供するための正しい接遇を行い、入居者と信頼関係を築きます。マナー研修の実施・ご家族・入居者・施設見学者・実習生へのアンケート実施、意見箱の活用など、フィードバックを基にした指導・教育を行います。

4. ケアプランの充実

- (1) 入居者一人ひとりの希望が叶えられる・望む暮らし実現のためのケアプランを介護支援専門員中心に作成し、身体面だけでなく、その人の夢や希望を実現できるよう、多職種協働で実践します。

5. 家族との関係性の強化

- (1) 家族との連携を強化し、入居者の暮らしをより良くするために、ユニット毎の家族懇談会（茶話会）等の企画を行い、居室の充実・ご家族の意向を反映させたケアを目指します。

【3 ショートステイ】

〈個別ケアの実践〉

1. 個別ケア計画（24シート）の充実

- (1) 利用者一人ひとりの心身状況・生活習慣・意向・好みなどを把握し、施設においても自宅と同じように過ごせるようにサポートします。利用者の個別の情報を24シートに落とし込み、職員間で共有し、適切なサポートを実践します。
- (2) 居宅介護支援専門員と連携し、施設での暮らしぶりの情報を提供します。また、居宅介護支援専門員やご家族より自宅での情報を得ることで、施設で安心して過ごして頂けるようにします。

〈質の高いサービス提供への取り組み〉

1. 基本的介護技術・知識の見直し

- (1) 暮らし全般にサポートが必要な利用者が増えていることに対して、職員の基本的な介護技術（リフトの操作なども含む）の研修を行い、常勤職員・非常勤職員が安心してサポートできるようにします。
- (2) 生活支援技術（掃除・洗濯など）について、意識して取り組み、ユニット内の環境を清潔に保ちます。

2. 接遇マナーを意識し実践する

- (1) 安全・安心なサービスを提供するための正しい接遇を行い、利用者信頼関係を築きます。マナー研修の実施・ご家族・利用者へのアンケート実施、意見箱の活用など、フィードバックを基にした指導・教育を行います。

〈感染症対策の徹底〉

1. 感染症発生予防・早期発見

- (1) 施設内で感染症が発生しないように、利用前の自宅での様子の確認の徹底・利用開始時の健康チェックの徹底を行います。

2. 環境整備

- (1) 定期的な清掃・消毒（居室・リビング・ダイニング・トイレ・洗面台など）・換気を行います。

3. 職員研修

- (1) 感染症に関する基礎知識・予防対策・発生時の対応などの研修を行い、感染症発生時に落ち着いて対応できるように準備します。

【4 デイサービス】

〈自立支援・重度化防止〉

1. レクリエーションの充実

- (1) 毎日、実施するレクリエーションの充実と、それに取り組む職員の意識改革を図ります。
- (2) 通所介護計画書を作成する際に集めた情報を現場の職員と共有し、その人にどのようなサポートが必要なのか、支援の方法も含め、理解した上で関わりを持つことを徹底していきます。

〈職員育成〉

1. 人的環境の改善

- (1) 業務の効率化を図ることで、職員が利用者に関わることができる時間を増やし、現場の環境を安定・強化していきます。
- (2) 職員育成に必要な研修の実施を行い、職員がしっかりと知識を持って利用者に関わることができるよう取り組みます。

2. 送迎の効率化

- (1) 大型車両（キャラバン）を運転できるドライバーを確保し、一度に利用者の送迎が可能となるルートを構築し、他の業務に時間を回すことができるよう取り組みます。送迎時間の間隔を調整し、スムーズに送迎が進行するよう努めます。

〈安定した運営〉

1. 新規利用者の獲得

- (1) 近況報告を兼ねて、毎月 1 回、周辺の事業所へ訪問します。その際、空き状況やデイでの様子（写真付きで分かりやすいものなど）目で見えてわかる情報の提供を行います。
- (2) イベントを企画し、利用者の追加利用をすすめることで、デイの利用回数増加へとつながるよう取り組みます。

【5 ケアプランセンター】

〈利用者の確保〉

1. 地域の関係機関との連携

- (1) 関係機関との連携を密にして安心して任せて頂ける事業所作りを行い、医療機関や地域包括支援センター、介護サービス事業所等から信頼を得ることで、新規利用者の獲得につなげていきます。
- (2) 定期的に医療機関や地域包括支援センターを訪問し、毎月 1 名以上の新規利用者獲得を目指します。

2. 利用者から信頼される事業所

- (1) 利用者の信頼を得ることができるよう、緊急の依頼があった場合にも、迅速な対応を心がけて実践します。
- (2) 利用者の生活全般に寄り添い、利用者の意欲を引き出し、潜在的能力、利用者の強み、できそうなことを見出し、それを最大限に発揮できるような支援を行います。
- (3) 一人ひとりの生活に対する価値観を大切にし、自己決定や自己選択を支援し出来る限り利用者が自ら選択した場所で望む生活ができるように支援を行います。
- (4) 地域の社会資源を活用して心豊かに生活が実現できるように支援を行います。
- (5) 入退院時には病院等への情報提供や情報収集を行い、円滑に在宅生活に復帰できるよう支援します。

3. 介護支援専門員としての知識と資質の向上

- (1) 利用者の生活状況を総合的に把握し、ニーズに応じた様々なサービスをコーディネートできるよう最新の情報を取得し、各種研修会や講習会等に積極的に参加し 知識・技術の向上に努め情報の共有化を図ります。
- (2) 介護支援専門員相互の支え合う体制作りを整え、ケースについて一人で悩み抱えることなく事業所全体で問題の解決方法を導いていくように努めます。
- (3) 相手の立場にたった言動、身だしなみに留意し利用者、ご家族様より「選ばれる」立場であることを意識し行動します。