

## 令和6年度 社会福祉法人西仁会事業計画

### 1 基本方針

わが国では、総人口や生産年齢人口（15～64歳）が減少に転じる中、高齢者数は今後も増加し高齢化は進展していく。

総人口は長期の減少過程に入っており2022年10月1日現在1億2,492万人であるものが、2031年に1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2056年には1億人を割って9,965万人となり2070年には8,700万人になると推計されている。

団塊の世代（1947～49年生まれ）がすべて後期高齢者（75歳以上）となる2025年には、ほぼ3人に1人が65歳以上（高齢者）、5人に1人が75歳以上となる見込みである。この先を展望すると、65歳以上人口は、団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）が65歳以上となる2040年まで、75歳以上人口は2055年まで増加傾向は続く。特に、要介護認定率や介護給付率が急増する85歳以上人口は、2035年まで75歳以上人口を上回る勢いで増加し、2060年頃まで増加傾向が続くことが見込まれる。

一方で、生産年齢人口（15～64歳）が減少していくことが見込まれる。

また、高齢者の単独世帯や高齢者夫婦のみの世帯の増加、認知症高齢者の増加などが見込まれるなど、介護需要の増大や多様化が想定されている。一方では全産業的に人材の確保が厳しい状況にある中で、取り分け高齢者介護を担う人材の圧倒的な不足（2040年⇒約69万人）が見込まれている。

1月22日に、2024年4月からの第9期期介護保険制度改正に向けた社会保障審議会介護給付費分科会で介護報酬の改定方針が決まった。介護報酬全体は1.59%のプラス改定とし、うち0.98%を介護職員の賃上げに充てる。『人材確保のため介護職員の賃金底上げに重点配分し、2024年度2.5%、2025年度2.0%のベースアップが可能な措置を行う。』と厚生労働省は公表した。

さらに、介護保険事業（支援）計画は、（1）地域の実情に応じたサービス基盤の整備（2）地域包括ケアシステムの進化・推進に向けた取組、DX(デジタル変革)を活用した医療・介護情報の共有化と連携（3）地域包括ケアシステムを支える介護人材及び介護現場での生産性向上の大きく3つの国の基本指針の考え方を踏まえて栃木県・宇都宮市が策定しているが間もなく公表される。

当法人においては、県市が策定した介護事業（支援）計画を踏まえ、今後の状況などを見極めながら、重点課題の取組みや諸施策の着実な推進に努めていく。

（重点課題）

- 1 収益力の向上
- 2 介護・看護職等専門職の安定的な確保
- 3 介護サービス向上と業務負担軽減に向けたICTなどの活用
- 4 科学的介護情報システム（LIFE）の運用・活用、及び栄養マネジメントの実施
- 5 BCP（業務継続計画）に基づく災害と感染症の対応のための研修・訓練の実施
- 6 評価制度の導入検討（意欲と成長を促す）

(運営方針に基づく諸施策の推進)

- 1 利用者本位で質の高いサービス提供 (12)
- 2 地域との交流、連携 (5)
- 3 経営基盤の充実強化 (6)

## 2 事業計画

法人基本理念の具現化に向け、以下の方針に基づき各施設等において事業等に取り組むものとする。

### (1) 利用者本位で質の高いサービスの提供

利用者や地域から信頼される施設の実現を目指し、利用者本位で質の高い支援や、良質で安全、安心な施設サービスを提供するとともに、地域社会や時代のニーズを的確に把握し、事業サービスに反映させるほか、多様な人材を確保するとともにその人材を計画的に育成し、専門職による質の高いサービスを提供する体制を確立する。

#### ① 法人基本理念等の浸透と実践〔全施設、法人〕

全職員に定着浸透させ、日々のサービス実践等に積極的に反映させる。

#### ② 利用者の人権と人格尊重〔全施設、法人〕

人権意識を高め、利用者の尊厳を支えるケアの徹底を図るため「社会福祉法人西仁会高齢者虐待防止指針」に基づき日常的な点検実施や定期的な研修等を行う。

#### ③ 社会的な信頼の確保、向上〔全施設、法人〕

- ・法令や規程の遵守徹底を図る、適宜必要な職員研修を行う。
- ・各種提供サービスの評価や意見・要望等を把握し事業運営の反映に努める。

#### ④ 接遇の向上〔全施設、法人〕

施設サービスの基本となる接遇向上を図るため、委員会活動等により向上を目指す。

#### ⑤ 安全で安心のサービス提供〔全施設〕

利用者の安全・安心の確保は、質の高いサービスの根幹を為すものであり、様々な危機に、より適切に対応できるよう危機に係わる各担当委員会（防災対策、事故防止、感染症対策、身体拘束・虐待防止等）を中心に、活動を展開し危機管理の強化や事故の未然防止に向けた対応に努める。

#### ⑥ 計画的な研修事業の推進〔全施設〕

質的なサービス向上を図るには、人材育成は欠かせない課題である。職員に必要な知識や技術等が習得できるよう研修委員会の開催、職員研修計画の策定・実施等に努める。また、職場内研修の充実に向け、階層別研修を中心に法人内部講師の養成に努める。

#### ⑦ 資格取得の支援〔全施設〕

介護福祉士等の資格職種を多く配置して質の高いサービスを提供する体制を整えるため、介護福祉士や介護支援専門員等の資格取得支援を実施する。

#### ⑧ 栄養ケアマネジメントの実施〔老健・特養〕

利用者の栄養状態、健康状態を改善し、生活の質（QOL）を向上させることを目的に、管理栄養士を中心に多職種協働で栄養ケアマネジメントを実施する。

#### ⑨ 感染症対策の強化〔全施設〕

感染症を予防する体制を強化し、平常時から対策を徹底するとともに、感染症発生時には感染拡大防止のため、迅速かつ適切に対応を図る。

⑩ 科学的介護情報システム（L I F E）活用の推進〔特養・老健・通リハ〕

科学的に効果が裏付けられた自立支援・重度化防止に資する質の高いサービス提供の推進を目的とし、科学的介護情報システム（L I F E）を用いた厚生労働省へのデータ提出とフィードバックの活用による、P D C Aサイクル・介護ケアの質の向上を図る。

⑪ 事業継続計画（B C P）の運用〔全施設〕

感染症や自然災害が発生した場合でも利用者に対して介護サービスが安定的に継続的に提供されることは重要である。災害や感染症への適切かつ迅速な対応ができるよう、職員全員での研修及び訓練を実施する。

⑫ I C T機器や介護ロボットの導入検討〔老健・特養〕

高齢化が進行する中で、介護従事者の人材の不足が、2025年には約38万人が不足するとされている一方、より質の高い介護サービスが求められる。そうした課題の打開策として、見守り機器や介護記録システム等のI C T機器や介護ロボットなどテクノロジーの導入を検討する。

（2）地域との交流、連携

法人が有する専門的な機能や資源等の地域への提供や、地域との相互交流等を積極的に進めることにより地域福祉の向上に貢献するとともに、地域の福祉人材の育成支援や地域に開かれた施設運営を行う。なお、各施策・事業の実施にあたっては新型コロナウイルス感染症の状況等を考慮しながら進めていく。

① 地域における公益的な取組〔全施設、法人〕

地域の生活困窮者や福祉制度の狭間で困っている方々に対する相談・支援を行う「いちごハートねっと事業（事業主体：栃木県社会福祉協議会）」に参画する。社会福祉施設の持つノウハウや機能、ネットワークを活かし、福祉に関する総合的な相談窓口を開設する。

② 施設機能の地域への提供〔全施設、法人〕

法人が有するリハ医療、福祉等の施設機能を地域に提供するため、実習生等の受け入れや会議室等の地域開放を積極的に行う。

③ ボランティア等の積極的な受け入れ〔全施設〕

将来の福祉人材の育成や利用者の生活の質を高める活動支援の一環として、各種教育実習、体験学習、ボランティア等の積極的な受け入れを行う。

④ 地域交流行事開催等による地域との交流推進〔全施設、法人〕

四季折々の地域交流行事の開催や、地域主催行事への参加等により、地域（住民等）との交流を深める。

⑤ 地域と連携した災害対策の推進〔全施設、法人〕

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、訓練の実施にあたって、地域住民の参加が得られるよう連携につとめる。

（3）経営基盤の充実、強化

法人の将来発展、経営の安定化を図るには経営基盤の充実強化は不可欠な課題である。経営の健全化の推進(中期収支計画の作成等)、組織の整備強化、人材の確保・育成等に積極的に取り組む。

① 経営会議の設置運営〔法人〕

法人経営について、収支状況の分析・評価、財務の健全化、経営の効率化、新規事業の発掘など、幅広く協議する場として設置運営する。

- ・中期収支計画及び施設整備計画の見直し
- ・老健・通所リハビリ事業経営の見直し検討
- ・多様な働き方に関する調査検討

② 収入拡大とコストの縮減〔全施設、法人〕

利用料収入の増大を図るための各種方策について検討を行い、実施可能なものから実施する。また、職員のコスト意識の徹底を図るとともに、調達や契約の方法等も含め、コスト縮減に取り組む。

③ 介護・看護等専門職の安定的な確保〔特養・老健〕

全産業に厳しい雇用情勢が続く中で、その厳しさが突出している介護職を中心に専門職の人材不足が深刻化しつつある。

これまで進めてきた処遇改善や働きやすい労働環境の整備などの施策の拡充に努めるとともに、令和元年度に開始した外国人の介護人材の受入を引き続き行っていく。併せて、技能向上や定着率を高める施策を進めていく。

④ 人材育成と働きやすい職場づくり〔全施設、法人〕

福祉サービスは、対人支援サービスであり、その担い手である職員一人ひとりの力量がサービスの質に直結する。このため、全職員を対象に体系的、計画的に人材の確保・育成を図っていく。また、休暇制度、安全衛生環境、職員交流機会等の充実に努めるなど、働きやすい職場環境づくりを進める。この一環として健康づくりの策定やストレスチェックの実施などを進める。

⑤ 人事評価制度の導入検討〔法人〕

人事評価制度は、法人の目標実現のみならず、職員のモチベーションを向上させ、職員の成長、育成にも有効な制度である。客観性や明確性が高く、職員自身納得できる評価基準の設定や職員の処遇など実現に向けた検討を進める。

⑥ 計画的な施設整備〔全施設、法人〕

将来にわたり事業を継続していくためには、適切な施設整備と健全な経営の双方が必要である。中期施設等整備計画を見直し、費用対効果や緊急度を考慮した事業選択により計画的な施設整備を進める。また、特別養護老人ホーム滝の原苑及びケアハウスなどの福祉施設について大規模改修や建替えも視野に入れながら再生計画を策定する。

**3 事業所別の利用人員(目標)**

		<b>6年度</b>	<b>(5年度)</b>	<b>【定員】</b>
(1) 特別養護老人ホーム滝の原苑	一日あたり入所人員	<b>51人</b>	(51人)	<b>【52人】</b>
(2) 短期入所生活介護滝の原苑	一日あたり利用人員	<b>2人</b>	(3人)	<b>【10人】</b>
(3) ケアハウス滝の原苑	一日あたり入所人員	<b>24人</b>	(24人)	<b>【30人】</b>
(4) 老人保健施設ファミール滝の原	一日あたり入所人員	<b>88人</b>	(91人)	<b>【100人】</b>
(5) 通所リハビリテーション	一日あたり利用人員	<b>15人</b>	(15人)	<b>【20人】</b>