

令和8年度事業計画（案）

社会福祉法人寿康会 基本理念

『私たちは、自立した生活を目指す人々の、総合的な開かれた施設として、その尊厳と主体性を重んじ、人格を尊重し、一人ひとりの自己実現に向けた支援に努めます。』

経営方針

上記基本理念の遂行のため、各拠点において職員の行動指針を定め、また、中・長期の基本計画を立て、且つ単年度の事業計画をたてて、安定的な経営を目指すものとします。

法人全体の基本方針（中・長期計画）

- | | |
|--------|--|
| 令和8年度 | <ul style="list-style-type: none">・ 経費削減、生産性の向上・ 地域包括事業の更なる充実・ インドネシア特定技能実習生受け入れ・ ICT活用補助金を利用したICT導入・ 公益的事業の取り組み・ 従来事業の安定運営・ 職員の資質向上、教育・育成・ サービスの質の向上（感染予防・事故防止・行事の充実・日々の余暇・リハビリの充実など）・ その他必要な施設整備 |
| 令和9年度 | <ul style="list-style-type: none">・ 町外、県外への営業活動・ 各事業、利用者、職員のパイプ作り・ 従来事業の安定運営 |
| 令和10年度 | <ul style="list-style-type: none">・ 町外、県外への営業活動・ 各事業、利用者、職員のパイプ作り・ 従来事業の安定運営 |

1 法人

全国的に特養の4割が赤字経営とのこと。また、建設費用が高騰している中、建て替えを迫られている施設は非常に経営難との事。当法人の特養平成の杜も赤字経営施設です。赤字幅を抑えるために稼働率を上げ、異動等で人件費削減に努めます。法人の強みとしては今後、徳風園の建て替えが無いこ

と。問題は元徳風園の跡地の建物をどうしていくのか法人でよく話し合わなければなりません。使わない財産をそのまま保持してはいけない、このまま建物を壊せないなら活用するようにとのことなので、現在も在宅部門の調理場やリハビリ室は活用し、建物一部は介護予防事業「元気塾」が活用していますが、さらに今後も活用方法を考えていきたいと思います。そして、上野の徳風園デイサービスセンターの赤字幅が大きく問題であるため、今年度は管理者を替え、相談員を平成の杜デイサービスから異動します。今後、利用者数が伸びる様注力していきます。

法人の予算作成担当者も変わり、会計事務所、労務協会の活用も安定してきました。8年度は会計ソフトの入れ替えもあるため一層の効率化を図れます。

令和8年度も引き続き大きな施設整備の計画は無いため、ベッド稼働率を上げ、無駄を省いて、節約の1年としていきます。令和7年度から開催している経営改善会議も引き続き行っています。現状は、6年度と7年度を比較すると、1.44%稼働率が伸びました。金額にして440万ほどの伸びです。引き続き稼働率を伸ばせるよう努力しますが、稼働率アップだけでは安定運営が危ぶまれるため、人件費の削減がどうしても必用なため、8年度は30名弱の非常勤職員の時間数や日数を減らしてもらうよう協力してもらい新年度がスタートします。約年間〇〇万円の削減になるかと思われます。また半年後、さらに削減しなければならないか検討できるよう非常勤の方の何名かは半年の契約とさせていただきます。

また、小山病院敷地内に介護医療院が開設されます。当法人施設の入居者が入院してそのままスライド式に医療院を勧められるおそれがあります。1ベッドを埋めることに苦勞している現状にまた入居施設が開設するとなると、より稼働率アップが困難になります。特養は終の棲家であり、最期まで過ごすことができる施設であることをアピールし、特養での看取り介護に対応していきます。

令和7年度は、こども園にて不祥事がありました。法人内全ての事業所で現金を扱う場面において、どの事業所もダブルチェック体制を取り再発防止に努めます。また、こども園においても人事異動を積極的に行い、両子ども園の風通しを良くしていきます。

小山町の福祉計画はよりいっそう介護予防事業に重点を置く方向です。寿康会としてもそれに応えるべく、異動により地域包括の職員を厚くし、より一層地域包括の活発な運営に尽力していきます。

7年度は4名のインドネシア人の介護特定技能実習生を受け入れました。些細な問題はあるものの、4人ともが戦力となり活躍しています。8年度は

調理員に1名インドネシアの特定技能実習生の入社を予定しております。

住み慣れた地域で、なるべく永くお元気で過ごせるよう介護予防を充実させつつ、特養赤字を打破すべく、広域型である徳風園を活かして、小山町内、県内にとどまらず入居希望者の確保に力を注ぎ、寿康会の福祉の幅を広げていきます。

2 特別養護老人ホーム徳風園

「職員行動指針」

- ・利用者目線を大切にします。
- ・利用者に不安な思いをさせないようにします。
- ・誰もが自分らしい生き方ができるようお手伝いをします。

1) 事業の内容・経過・事業計画

令和7年度、職員は一人も退職せず落ち着いて勤務できています。まだまだ感染症に振り回されてしまうことが多いですが、8年度も引き続き職員間のコミュニケーションを大切にして、職員が定着するよう努め、利用者さんと職員双方の笑顔が増えるよう努力していきます。

1、入所者の処遇目標

- ① 施設ケアマネージャーは、相談員が資格取得したので、中心となって施設サービス計画を立案してもらうようにします。ケースカンファレンスで、一人ひとりの生活の援助の見直しをして行きます。その方に合った生活の支援になっているかなど再考察していき、決定内容は職員全体で共有できるようにして行きます。
- ② 生活リハビリの考え方は継続し、当施設の特徴でもある訓練室における専門的リハビリと生活面における生活リハビリをマッチさせ、活気ある日常生活の中で、可能な限り身辺自立を体得できるよう、生活意欲の向上に努めていきます。訓練室は移転後も確保してあります。
- ③ ボランティアの受け入れもしていきたいです。施設の特徴でもある余暇活動の充実を外せないなので、二人の相談員が分担して充実を維持できるように努めていきます。
- ④ 令和8年度も引き続き、グループケアの充実をはかり、さらに個々の利用者の希望に添ったサービス提供ができるよう努めていきます。
- ⑤ 外出の機会も予定していきます。外出は、潤いある生活を提供していくためには欠かせません。

2、マンパワーの養成と施設の地域開放

- ① ホームヘルパー介護実習施設、企業研修福祉体験施設、サマーショートボランティア受け入れ施設に加えて、教員を目指す大学生の体験実習も受け入れるに至っています。山梨の昭和大学と提携し、医学部・薬学部・看護学部の学生を集中的に受け入れることも定着してきましたのですが、このコロナ禍の影響で実習受入れはできないでいました。8年度は再開できるように考えていきます。
- ② 介護保険事業の他に、当施設は施設入浴サービスやリフト車の無料貸出し、福祉機器の無料貸出し等、独自のサービスも展開していますので継続していきます。また、小山町社会福祉協議会とともにやっている配食サービス「おまち堂」も続けます。デイ利用者の「お持ち帰り弁当」も実施していますが8年度も続けていきます。
- ③ 広報「とくふうえんだより」が安定して発行できています。町内全戸回覧は中止となってしまいました。また回覧できるよう小山町にお願いしていきます。
- ④ 外注せずに、法人内職員の努力でホームページが新しくなりました。学生はホームページを見て就職先を選ぶようですので、しっかり情報発信していきます。

2) 職 員

- 1、人事考課制度が定着し、年1回の自己評価、面接が行われています。人事考課手当として処遇改善加算を利用し、昨年から特定処遇改善手当の支給もしています。
- 2、職員の健康管理、福利厚生の実施を図り、継続していきます。With コロナの中、職員互助会も充実させ、法人職員が融和できる環境を作っていきます。
- 3、グループ担当・係・委員会の活動を充実していきます。

3) 防災対策

- 1、防災計画に基づき組織の充実を図り、消火・避難訓練等を反復実施することにより、応急に備えます。(毎月1回必ず訓練実施)
- 2、繰り返し火災受信機・操作盤・火災通報等の講習や練習は行っていきます。人数の少ない夜間は、夜勤者2名と宿直者の連携が重要です。併設の平成の杜特養とも連携して、いざと言うときに対応できるよう訓練していきます。
- 3、地震の訓練は年数回行います。地震が起きた時のとっさの身の安全の確保、その後のすべきこと、人数確認、ライフラインの復旧の方法など、学んだことをしっかり訓練して備えていきます。厨房関係職員だけでなく、どの職員も、水や非常食等の備蓄品の場所や、簡単な調理方法を学んで、いざという

ときに自炊できることを目標に、仮厨房の設置訓練もしています。

- 4、小さな災害から南海トラフ大地震や富士山の噴火などの大きな災害があった場合までを含めて想定したB.C.Pを作成しました。災害時、非常時の職員への連絡は一斉メールで行えるように整備したので合わせて活用していきます。普段は、慶弔メールや内部研修案内で利用しています。前回の報酬改定で新型コロナウイルス感染症に対するB.C.P作成が義務付けられたので整えました。
- 5、防災委員会委員を中心に年間計画を立て、反省を含めた防災委員会は毎月行います。
- 6、土石流対策として入所者全員が2階で生活できる体制も確保したので、廊下にベッドを置かなければならない人用の保温・プライバシー対策を考えます。また、非常食や飲料水など2Fに居ながらにしても手に入るよう、分散保存をしていきます。

4) 施設整備

・

3 徳風園デイサービスセンター（通所介護事業所）

「職員行動指針」

- ・利用者目線を大切にします。
- ・ふれあいと笑顔を大切にします。
- ・お客様の变化に気づき、状態に合わせた柔軟な対応を目指します。
- ・介護技術の向上を目指します。

7年度は利用者がさらに減ってしまい、営業活動に力を注ぎましたが利用者獲得につながりませんでした。7年度当初よりも非常勤職員2名が退職し人件費を多少押さえました。8年度は正規職員相談員入れ替え、正規介護職員を非常勤職員と入れ替え、残留非常勤職員の勤務時間を短くしてスタートします。半年経過したところで、さらに減らす必要があるか、利用者数と合わせて慎重に運営して参ります。相談員が変わる事で一人でも多くの利用者様を獲得できるよう頑張ります。

施設整備

- ・特になし

4 徳風園ヘルパーステーション

「職員行動指針」

- ・利用者の気持ちに寄り添い自立支援を念頭に置きながら、サービスを提供します。
- ・日常生活に必要となるサービスをヘルパー共通理解の元に提供します。
- ・在宅生活が安定して継続できるようサービスを提供します。

7年度も利用者様、ご家族様とのコミュニケーションを大切に気持ちに寄り添ったサービスができましたが、ヘルパー不足から新規の方をお断りすることも多くありました。また、入院や入所が重なり下半期の売り上げは落ち込みました。また、他の職種よりも運転時間が多いので安全運転に注意していますが、鹿に衝突する事故や不注意で車に傷を付けてしまったことが3回ありました。8年度はより一層安全運転に努めます。正規職員4名、登録ヘルパー2名、パートヘルパー1名の7名の特定事業所加算が取れている事業所です。本年度も全国的に訪問介護事業所の売り上げは減少しているようですが、新規の受入れはできる限り受けていきます。研修への参加やヘルパー間の情報交換、他事業所との情報を共有し、利用者様に満足して頂けるサービスを目指します。介護タクシー事業者として安全運転はもちろんですが接遇についての研修も取り入れていきます。

施設整備

- ・車両5台分のライトをLEDライトに替えたい。
- ・冬季駐車場のために塩化カルシウムの購入。
- ・ヘルパー室の水道の修理。

5 徳風園居宅介護支援事業所

「職員行動指針」

- ・困難事例は拒否すること無く受けます。
- ・利用者が最期まで自宅で過ごすことができるよう他事業所と協力し、支援していきます。
- ・利用者ご家族に寄り添い、希望に沿った支援に心がけていきます。

主任ケアマネ2名と専任ケアマネ1名の3名の体制です。7年度は研修に参加する時間が少なかったのが8年度は研修時間を多くとれるようにしていきます。また、引き続き新規の利用者はお断りすることなくとっていきます。どんなケースの利用者さんも受けるようにして、在宅のご利用者ご家族

が心配なく暮らせるようにしていきたいです。3名体制となり、用事が重なり連絡ミスがでてしまうことがありました。常にメモなど取り他事業所に迷惑がかからないように気を付けます。

また、3人体制となると、これまで以上に留守になることが考えられます。事務職員を置いていない為、建物の工事や点検など業者や宅配便の対応など、デイや元気塾の職員と協力していきたいです。また、ケアマネは24時間対応ということで常に携帯を持っていますが、その日に対応しなくとも良いようなことまで休日や時間外に電話がかかってくるものがほぼ毎日のようになり結構なストレスとなっています。緊急時の対応について再検討していきたいです。

施設整備 （故障してしまったら車輛1台5530交換）

6 特別養護老人ホーム平成の杜（サテライト）

平成の杜「職員行動指針」（デイ共通）

- ・笑顔で誰にも挨拶をします。
- ・清潔感のある身だしなみをします。
- ・優しい丁寧な言葉を使います。
- ・利用者一人ひとりが心地よく過ごせる配慮をします。
- ・職員同士お互い立場を尊重します。
- ・非難する事より相手を理解することに努めます。
- ・良いサービスは良いチームワークから生まれることを忘れません。
- ・自分の業務に責任を持ち、連絡・報告・相談は欠かしません。
- ・職員は利用者があって成り立つことを肝に銘じて勤務します。
- ・誠実であることと素直な心無くして成長は無いということを忘れません。

令和6年度は5回の感染対応に追われた1年でしたが7年度はインフルエンザ予防のための隔離が1回あったのみで助かりました。9月にインドネシアから介護の特定技能実習生が入り、1名徳風園に異動。その後は職員は落ち着いて勤務できています。8年度は相談員1名を元気塾に異動し、徳風園デイから相談員を介護職員として異動します。これまで夜勤職員が残業で行っていた介護業務も減ると思われます。また、1名障害者手帳を持つ職員が介護から少し外れた業務を行います。また、7年度の後半で補助金申請が通り、リフトの導入とWiFi工事を伴うバイタル測定時の記録不要の機器の導

入ができました。8年度はそれらを活用し、その分、余暇や行事、研修の充実に力を注ぎ、引き続きベッド稼働率を上げていきます。4月よりいちご狩りに出かけるなど、コロナ禍前の生活に戻していこうと思います。

施設整備

- ・屋外給湯用循環ポンプ交換工事（平成の杜拠点4事業所分）

7 デイサービスセンター平成の杜

平均利用者数が伸びてきました。引き続き、利用者増に力を入れて、平成の杜デイサービスの売りである個別対応をアピールしていきます。とても明るく楽しいデイサービスで行くのが楽しみと評判が良いので、この評判を落とさぬよう丁寧に対応して参ります。

施設整備

- ・特になし

8 小山町地域包括支援センター 平成の杜

令和7年度も職員一人一人が精一杯努めました。在宅の困難ケースの対応に追われています。8年度は異動により職員を増やして対応していきます。また、7年度は事業計画通り役場近くの空き店舗を借りて、子どもから高齢者の多世代交流の居場所「よってって暖」を立ち上げることができました。毎日、人が集まり、水・金にはお昼を提供する事も始まり、地域の会社員や役場職員も多数訪れています。さらに8年度はサロン等が無くなった地域へ出張して介護予防の元気塾を行っていく予定です。そしてVR体験研修も継続していきます。また、エンディングノートや認知症サポーター養成講座の開催を町内企業に働きかけていきます。

施設整備 ポケット Wi-Fi
パソコン2台入れ替え
居場所の家賃
VR 研修費

9 ライラックの園生活介護事業所

「職員行動指針」

- ・在宅生活を一日でも長く続けられるように一人ひとりの障がいや問題に寄り添い、細やかなサービスを提供し、安定した毎日を過ごせるように支援していきます。

- ・毎日健康で笑顔一杯で過ごせるように健康管理をし、医療面での対応・観察をスタッフ全員で努めます。また、楽しめる日課、活動など生き生きと過ごせる時間を大切にしていきます。

なかなかできなかったショートステイも6年7月から開始して、職員の心配は多かったが一つ一つ問題を解決しながら、軌道に乗ったと思う。ショートをする目標だった、何も準備せず、何も持ち帰らないショートは半年かかりながらも定着した。家族からはとても喜ばれている。このまま事故なく継続していきたい。10月利用者を亡くし、いろいろと考えさせられた。医療との連携の難しさ、訴えられない利用者の苦しさ、何が必要なのか今後に課題を残している。職員数は確保できているが、ショートステイが始まり、日勤の確保が難しい。今まで出来ていた外出や行事が減ったことで利用者の楽しみも減ってしまった。

7年度は、以前から希望の強い医療ケアのある方のショートステイの実現、看護師の確保、土曜日の安定した開所、日帰りショートステイの実施、職員数を安定させて、利用者の希望は最大限叶えていきたいと思う。その為に必要な職員数を確保していきたい。また、利用者も増やしていきたい。

施設整備（何年度かかけて）

- ・パソコン購入
- ・送迎車両の購入
- ・駐車場の整備
- ・物置の設置
- ・屋上避難時のルート整備

10 グループホーム高松

「職員行動指針」

6年度に皆で話し合い決めなおしました。

- ・「利用者に寄り添うあたたかな優しさと思いやりを」

職員数が安定せず年間通して無理な勤務が長く続いた。その為に、入居者に対しての介護が十分できなかった面がある。人材派遣から入ってもなかなか良い人材に出会えずトラブルも多かった。職員がいないことで指導も十分できず、今後、このような状況の時に勤務内容をどう伝えていくのが課題になる。慣れないことでの事故防止も大きな問題だった。生活保護の方の看取りの際、経済的な問題（車椅子等が必要）、後見人との関係、家族との関わり等、普段関りを持たないことでの行き違いもあった。少ない職員でやりくりしながら頑張った一年でもあった。

7年度はとにかく安定した職員の確保が一番だと思われる。新年度は、有給も公休も安心して取れる体制でいきたい。

施設整備（何年度かかけて）

- ・雨漏り
- ・食堂の床のゆがみ（シロアリ）
- ・サッシの整備
- ・水回りの老朽化の修理（配水管が歪んでいる）

1 1 未来こども園

令和7年度は様々な問題が明るみになり、一つ一つの事柄を見直すきっかけとなった。反省を活かし、金銭の管理や物品の管理などダブルチェック体制を徹底し、必ず園長が把握するようにしていく。保育士の入れ替わりが多いという点も指摘を受けることがあったので改善していく。遊具や施設内の様々な個所の点検項目チェックが充分ではなかったのでしっかり点検していく。8年度は、小山のみらいこども園から正規職員2名、非常勤職員2名が異動をしてスタートする。異動が良い風となり、職員の定着や教育が安定していくよう努力します。

施設整備 玄関の施錠設備の強化（スマートロック）

成人用トイレ修繕

午睡チェックセンサーの導入

0歳児棟に壁付けの舞台を付けたい

1 2 みらいこども園

高橋園長から志田に引き継ぎ、職員が不安にならないように、主任と協力してきました。職員がチームとなり、若い保育士の意見も大切にしています。職員会議での意見交換もありますが、普段の何気ない会話も大切にして、良い雰囲気になっている気がします。職員が働きやすい環境、休憩室もあるので助かります。

何でも物価が上がり、食材費も高騰していますが、園の給食を楽しみにしている園児や職員が沢山います。町からの助成金と保護者からの集金以上の食材費がかかってしまっているようですが、行事食もあり、このままの献立を維持したいです。

設備は5年目なので園舎もきれいで評判が良いです。昨年度、Wi-Fiの工事をしていただきましたが、壁に遮られ電波が弱い保育室があり、タブレットが使用できないことがあります。

砂場に新しい砂を入れていただき、子どもたちの遊びがかなり充実しています。

7年度の職員体制は、育休復帰と新しく3日パート、休日保育士が加わる予定

です。正規の職員はもちろんですが、パート職員の存在も欠かせません。休憩時間の確保を保ち、風通しの良い園を維持できるようにしたいです。

施設整備 Wi-Fi 環境整備
床ワックス業者依頼
砂場の上に屋根（暑さ対策）
園舎周辺の消毒（ヤスデ対策）
エプロン2枚支給