

令和6年度 事業計画

社会福祉法人 恵愛園

1.基本方針

『大切な人を預けたい、そう想える場所を創造します』

自身大切な人を自信をもって任せられる施設を
全スタッフ一丸となって創っています。

2.法人理念と誓い

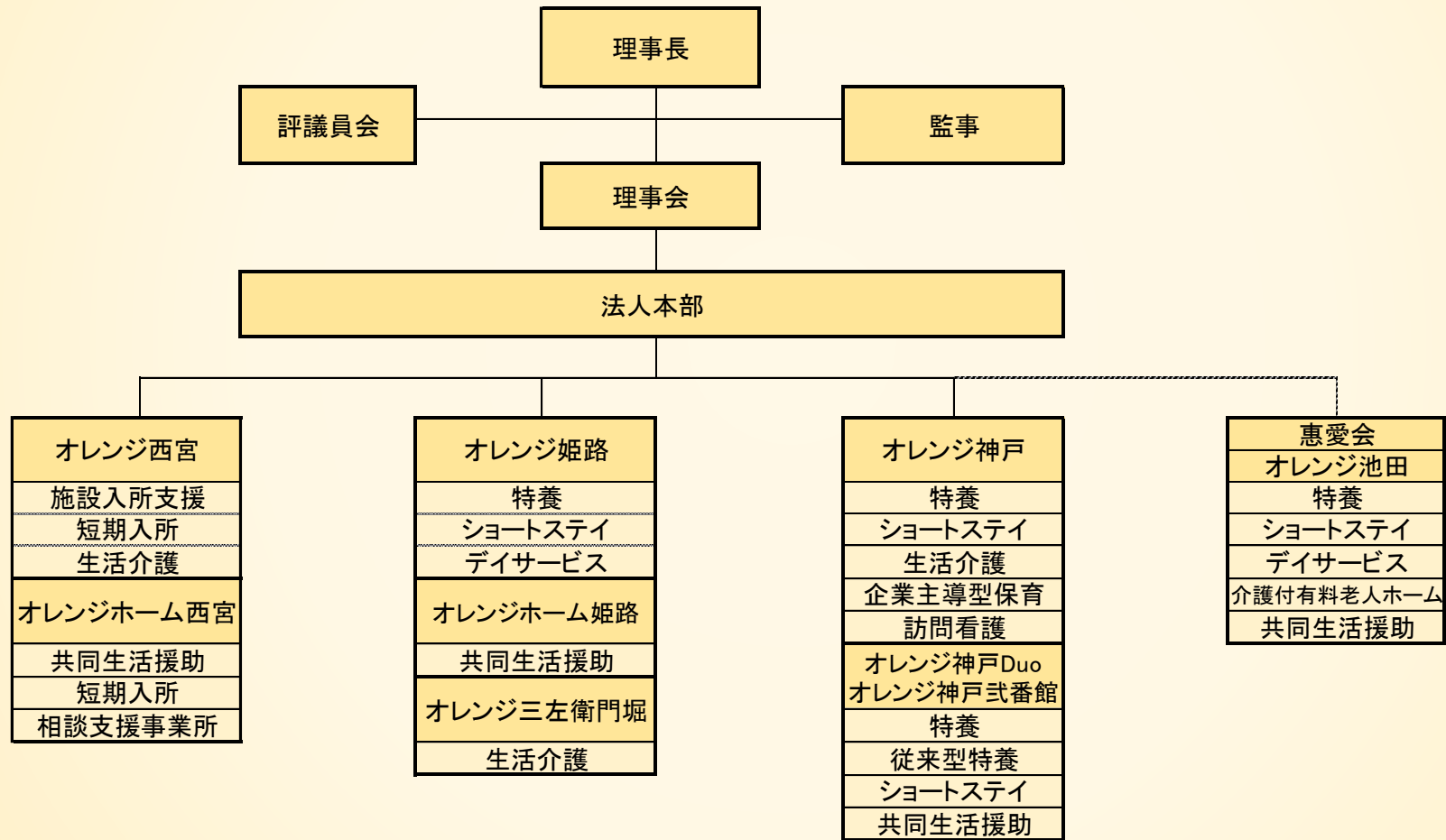
恵愛園の誓い

- 一.利用者様の立場を尊重し、満足されるケアに努めます。
- 一.いつも明るく笑顔をもって、利用者様に接します。
- 一.人との出会いを大切にし、共に歩めることに感謝します。

法人理念

『大切な人を預けたい、 そう想える場所を創造する』

3.組織図



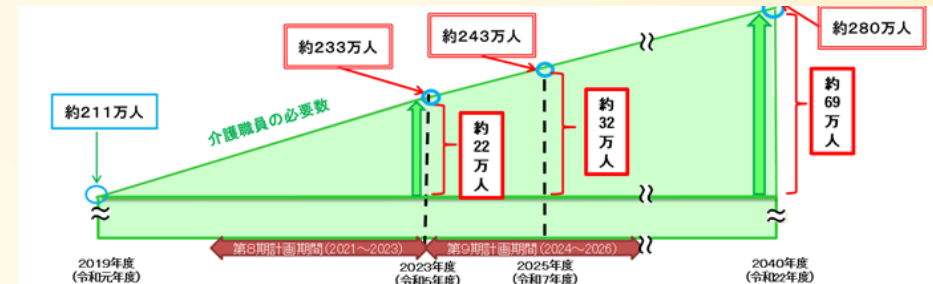
4.当法人の抱える課題

(1) 令和6年度介護報酬改定への対応

- ・人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定が実施される。
- ・介護報酬はプラス1.59%の改定となるものの、うち0.98%は介護職員の処遇改善に割り当てられており、昨今の物価高騰を吸収できる改定率ではない。
- ・職員獲得、定着のための処遇改善、福利厚生の実充は行っていくつつも、重度化対応できる体制を構築し、各種加算の算定による収益向上を目指す。

(2) 介護人材不足への対応

- ・高齢者人口の増加に伴い、介護人材の必要数は年4～5万人程度増加しており、今後も長期にわたってこの傾向が続く見込みである。生産年齢人口の減少が確実な状況下、より一層の介護人材不足は避けられない状況である。



厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」(令和3年) より

- ・高齢者雇用、外国人労働者雇用は継続して実施していくが、単純に雇用数を増やすだけでは問題の解消には至らない。魅力ある給与・評価制度の構築だけでなく、心理的安全性を高め、やる気に満ちた自走する組織をつくり、労働者に選んでもらえる法人となることが喫緊の課題である。

(3) 生産性向上への対応

- ・厚生労働省が定義した介護サービスにおける生産性向上とは、「人材育成」「チームケアの質の向上」「情報共有の効率化」により、「介護サービスの質の向上」「人材の定着確保」を目指すこととされている。
- ・一方、合計特殊出生率が想定以上の低下となる等、人口動態、社会情勢を鑑みた際に、「介護サービスの質の向上」よりも「これまでと同レベルの介護サービスをより少数の介護人材で提供」し、「介護人材の流出防止を図る」ことがより重要であると考える。
- ・ICTによるデジタル的な業務効率化と5S活動・3M削減等のアナログ的な業務効率化を先進的に実施し、生産性を高めていくことが、今後の生き残りをかけた課題である。

(4) 人権擁護、コンプライアンス、CSRへの対応

- ・令和5年4月に障害分野で身体拘束廃止未実施減算、令和6年度の介護報酬改定で虐待防止措置未実施減算が導入された。
- ・利用者への人権擁護はもちろん、従業員に対しても令和5年4月にパワーハラスメント防止が施行されるなど、コンプライアンスへの対応は当然徹底したうえで、社会福祉法人にはCSRを果たすことが求められている。
- ・地域包括ケアシステムの担い手として、認知症の方、単身高齢者、精神障害者や医療ニーズの高い中重度の方への対応できる体制づくりが課題である。

5. 来年度の重点施策

(1) 法人本部

① 施設長、管理者への介護報酬改定をはじめとする各種法令の理解を促します。

施設長を中心に管理者向け勉強会を開催します。また、施設長会議等の場で、コンプライアンスの状況を確認する仕組みを深化させます。

② 法定研修等の従業員向けを全施設一括にて実施します。

法定研修のクオリティを確保し、また、確実に実施を行うため、法人本部主導で毎月第2・第4木曜日にオンライン形式にて研修を実施します。また、研修を補完する目的で新たにe-ラーニング（ジョブメドレーアカデミー）を導入します。

③ 新卒介護人材の採用のため、各地域の介護専門学校との連携等の施策を行います。

介護専門学校からの実習の受け入れや、外国人人材の学費の連帯保証制度を活用し、新卒介護人材の採用を積極的に行います。また、ジョブメドレーアカデミーを活用した外国人材の育成、新卒研修プログラムの作成、ICTを活用した外国人に優しい介護記録方法の確立を目指し、若手人材の定着を図ります。

④ 従業員の待遇向上と公正な評価のため、給与体系の見直しを行います。

神戸拠点以外は年功序列の色合いの濃い給与体系であったが、経験・能力を反映させた給与体系に変更します。従業員がキャリアパスを明確に描けるよう、明確でシンプルな給与体系とし、主任クラス以上になりたいと思えるような仕組みをつくっていきます。管理職クラスへの組織・人材マネジメント教育を実施し、目指す組織を明確にし、従業員に対する公正な評価を心がけていけるよう、サポートをします。

⑤ 管理者クラスの人材育成に注力します。

管理者層のレベルの底上げを行い、管理者が従業員育成や公正な評価を行えるようにしていきます。

具体的には、施設長会議の毎月開催、施設目標の策定サポート、管理者への研修実施、施設長面談の開催により施設目標へのコミットメントを高めていきます。

⑥ 生産性向上のための取り組みを推進します。

厚生労働省の「生産性向上に資するガイドライン」等を参考にし、兵庫県による介護現場における労働環境改善支援事業を活用しながら生産性向上への取り組みを推進していきます。令和6年度は、オレンジ姫路拠点にて6,464千円、Duo拠点にて9,246千円の介護ロボット補助金の交付を受け、見守りカメラシステムを全室に導入します。また、人事労務システムを導入し、人事労務の転記を無くし、間接業務の効率化を図ります。

(2) 各拠点の重点施策

① 西宮拠点

- 研修やお互いの声掛けにより、利用者に対する権利擁護への意識を高め、虐待の起こりにくい職場環境を整備します。
- 外国人材を育成し、レベルアップを図ります。
- リフォームを含めた職場環境整備により、従業員が働きやすい環境を整備します。

② ホーム西宮拠点

- 日中支援型共同生活援助の整備を含め、利用者の重度化対応を進めます。
- 利用者に対する権利擁護意識を高めます。
- 相談支援事業所の利用者を増やします。

③ ホーム姫路拠点

- 安定的な稼働を達成します。
- 定期的な食事会の開催などのイベントを増やし、利用者の生活に楽しさをプラスします。

④ 姫路拠点

- 生産性向上のためのパイロット施設になります。
- スタッフひとりひとりが内発的動機を高められるよう働きかけ、心理的安全性の高い環境を整備します。
- 5S活動、3M削減を推進します。
- 地域とのつながりを強化するための取り組みを再開します。

⑤ 三左衛門堀拠点

- 営業や広報を強化し、事業所の魅力を発信することで、利用者数を増やします。
- 生産活動の幅を増やし、利用者にあった生産活動が選べるようにしていきます。

③ 神戸拠点

- 法人内初の訪問看護事業を立ち上げ、重度化への対応を行います。
- 特養、ショートステイの安定的な稼働を目指します。
- 居宅介護支援事業を3名体制とし、質の高いケアマネジメントを提供します。
- 企業主導型保育事業と採用活動のシナジーを改めて図ります。

④ Duo拠点

- 特養、ショートステイの稼働率向上を目指します。
- 従業員の採用だけでなく、定着へ重点的に取り組みます。
- 研修による従業員のスキル向上を目指し、施設での対応力を向上させ、入院を少しでも減らします。

6.目標稼働率

	オレンジ西宮			ホーム西宮		
	施設入所	短期	生活介護	GH	短期	相談支援
目標	96.8%	84.8%	94.8%	99.0%	70.0%	175件
前年度	89.1%	54.8%	91.0%	97.9%	58.4%	100件

	ホーム姫路	オレンジ姫路			三左衛門堀
	GH	特養	ショート	デイ	生活介護
目標	97.0%	98.0%	100.0%	77.5%	72.5%
前年度	96.6%	98.6%	100.9%	69.2%	68.3%

	神戸				Duo			
	特養	ショート	生活介護	居宅介護	ユニット	従来型	ショート	GH
目標	97.0%	91.5%	73.3%	770件	94.9%	95.0%	92.5%	95.0%
前年度	96.4%	90.5%	73.4%	240件	56.9%	84.0%	61.6%	80.5%

7.理事会、評議員会の開催予定

6月	理事会、 評議員会	定時理事会、定時評議員会 ・決算報告、事業報告 ・社会福祉充実残額 ・業務執行状況の報告
3月	理事会 評議員会	・令和5年度補正予算 ・令和6年度予算 ・業務執行状況の報告