

令和7年度

# 事業計画書

社会福祉法人寿楽園

## 理念・基本方針

### 寿楽園理念

制度があるから、ではなく必要だから手を差し伸べる。

### 寿楽園ビジョン

新しい福祉の価値（＝らしさ）を創るために、私たちは真摯な福祉マインドで明日を照らしていく。

### 理念に込められた思い

昭和27年、戦後まもなく混とんとした時代、医師である初代理事長鹿毛敏克が財産をなげうって、身寄りのないお年寄りと共同生活を始めたことが法人の活動の原点です。まだ社会保障制度等が整わない時代に、「お年寄りを救いたい」と強い信念で作った小さな施設からのスタートでした。

時代は変わり、制度や経済状況も大きく変わることで、高齢者を取り巻く環境は一変し、高齢者の方も障がいを持つ方も自立した生活スタイルを描いています。その中で当法人の事業は高齢者福祉、障がい者福祉、医療事業と幅を広げ、総合福祉施設として成長してまいりました。

しかしながら、変遷する現代社会において、様々な「生きづらさ」を抱える人は多く存在します。

私たちは考えます。法制度が整備され、経済発展しても直接人を救えるのは人であると。そして人が人を支えるものだと。だからこそ私たちは手を差し伸べる姿勢を崩しません。

地域にとってなくてはならない存在として、新しい福祉の価値を創り出すものとして、私達は真摯に福祉に向き合い、地域のお困りごとに手を差し述べ続けます。

## 私たちの大切にしている価値（ケア方針）

### 手を差し伸べる姿勢

周囲に困っている人や助けを必要としている人がいたら、私たちはまず手を差し伸べます。「手を差し伸べる」こそ法人の理念であり、継承していくべき姿勢です。

### 自らが受けたたいケアの実践

私たちは、大切な家族のケアを任されている責任と誇りを持ち、日々利用者に向き合っています。大切な家族を想う気持ちを想像し、自らが受けたたいと思えるケアの実践を行います。

### 真摯な福祉マインド

私たちの事業は介護ビジネスを目的にはしていません。地域にとってなくてはならない福祉を創り上げるものとして、地域や福祉に真摯に向き合う福祉マインドを崩しません。

## 人材育成方針

### 1. 採用と定着

- ・多様な採用チャネルの活用

地域の学校や専門機関、オンライン求人サイトを活用し、多様な人材を採用します。

- ・職場環境の改善

働きやすい職場環境を整備し、職員の定着率を向上させます。具体的には、柔軟な勤務時間や休暇制度の導入を検討します。

### 2. 研修とキャリア開発

- ・基礎研修の充実

新入職員に対しては、介護の基礎知識や技術を習得するための研修プログラムを提供します。

- ・継続的なスキルアップ

定期的な研修や勉強会を開催し、職員のスキルアップを図ります。特に、認知症ケアやリハビリテーションに関する専門的な研修を強化します。

- ・キャリアパスの明確化

職員が長期的に働けるよう、キャリアパスを明確にし、昇進や昇給の機会を提供します。

### 3. メンタルヘルスとサポート体制

- ・メンタルヘルスケア

職員のメンタルヘルスをサポートするための相談窓口やメンター・エルダー体制を整備します。

- ・部会・委員会活動の推進

チームワークを強化するためのイベントやワークショップを定期的に行い、職員間のコミュニケーションを促進します。

### 4. ICT の活用

・オンライン研修の推進（eラーニング含む。）：オンラインでの研修や学習プログラムを導入し、職員が自分のペースで学べる環境を整えます。

・デジタルツールの活用：介護記録やケアプランの管理にデジタルツールを活用し、業務効率を向上させます。

### 5. 評価とフィードバック

- ・定期的な評価

職員の業務パフォーマンスを定期的に変更し、フィードバックを提供します。評価基準を明確にし、公平な評価を行います。

- ・フィードバックの活用

職員からのフィードバックを積極的に取り入れ、研修プログラムや職場環

境の改善に役立てます。

## 経営状況の概要

### 1. 収益と費用

2024年度の報酬改定では、介護職員の処遇改善や施設運営費の増額が行われましたが、近年の物価上昇や人件費の上昇はそれを上回っており、介護事業における運営コストの増加を招いています。

### 2. 人材不足

介護現場では慢性的な人材不足が課題となっており、特に生産年齢人口の減少により、今後、さらに悪化します。これに伴う人件費の高騰が経営に大きな影響を与えておりますが、介護職員の確保と定着が重要な経営課題です。

### 3. 財務状況

これらの要因が複合的に影響し、経営環境は厳しさを増しています。法人は持続可能な経営を目指すためには、補助金・交付金を活用し、効率的な運営体制(業務の省力化)の整備と、建物の強靱化(災害対応、長寿化)が急務です。

《各拠点の概要》

#### □佐賀事業所(福岡県含む)

佐賀事業所では、在宅サービスの比重が他拠点と比較して多く、そのニーズも年々増加しています。その一方で、地域において、介護支援専門員等の人材は枯渇し、近隣事業の廃止も増加しています。よって、引き続き、多様な人材の確保と定着、育成が事業存続の最優先課題です。

また、災害の甚大化、施設の老朽化の対応はもとより、利用者の安心安全を強化しつつ、長期修繕を計画的に進めなければなりません。

#### □川崎事業所

川崎事業所では、ケアハウス事業を主体としており、利用ニーズも非常に高いです。しかしながら事業所周围に有料老人ホーム事業等が点在しており、サービスの競合も多く、特に人材確保が厳しい状況の中で、「選ばれる施設」としてブランド力を維持しなくてはなりません。そのため、サービスの質の維持として介護人材の確保・定着が急務です。そして、開設後18年を迎え、建物の老朽化の課題もあります。川崎事業所の借入金償還完了を迎える令和8年度において、二ヶ年度の大規模修繕工事を行い、建物の維持管理も進めなくてはなりません。

#### □横浜事業所

横浜事業所では、横浜市における特養待機者の急激な減少と重度化による退居者数の増加により稼働が低迷しており、その改善が最優先課題で

す。

特に、稼働の回復の“量”の改善はもとより、介護福祉士等の専門職の増員等の“質”の取り組みのほか、空きスペース（旧クリニック）の活用等により、収益の幅を拡大し、経営の安定性を高めなければなりません。

また、生産年齢人口減少に対応するために、ICT等先進機器の活用や温熱カート等の導入による生産性の向上も進めなければなりません。

## 中・長期的なビジョンと計画

ビジョン:「利用者・地域・職員にとって三方良し」

### 1 持続可能な経営基盤の確立

- ・収益と費用のバランスを見直し、持続可能な経営基盤を確立します。特に、介護報酬の適正化やコスト削減策を検討します。
- ・人財の確保と定着・育成:給与体系の見直しと管理監督職の階層を拡大するとともに、責務・権限、仕事の出来高(能力)に見合う適正な待遇を推進し、管理監督職の育成を強化します。

### 2 サービスの品質管理

- ・ケアの質の向上に向けた科学的介護情報システム(LIFE)を基盤としたケアマネジメントの推進を図ります。そして、温熱カートによる食事提供の見直し及び居室カメラ等の見守りシステム等の導入を推進し、介護現場の「業務効率化+質の向上=生産性の向上」に取り組みます。
- ・認知症ケアの強化:認知症ケアに特化したプログラムや施設を整備し、専門的なケアを提供します。
- ・「利用者を守る職員を法人が守る」を信念として掲げ、カスタマーハラスメント防止対策を強化し、風通しの良く、安心して介護業務に従事できる職場環境整備に努めます。

### 3 地域福祉の推進

- ・地域全体の福祉向上を目指し、地域福祉活動や地域支援を推進し、「利用者・地域・職員にとって三方良し」の社会福祉法人の運営に邁進します。
- ・高齢者の多様なニーズに対応するため、デイサービス、ショートステイ、訪問介護などのサービスを充実させます。