

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2025 年度事業計画書

2025 年 3 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「**尊厳と自立**」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

【本計画は 2024 年度～2026 年度 社会福祉法人エンゼル福祉会中期計画方針に基づき策定します。2025 年度からは進化版となります。】

- ・令和 6 年度の介護報酬改定の主な概要としては、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ます。それぞれの目的に沿うような形で施設運営を営んでいきます。
- ・新型コロナウイルス感染症が 5 類に引き下げられ、私たちの暮らしの面では、様々な規制が解かれましたが、介護医療の分野では未だに厳しく感染対策を講じているのが現状です。しかし法人全体での感染症対策会議を通じて感染対策を行いながらも緩和できる部分を検討し、ご利用者様・ご家族様がより一層活動的になり、今までと同様な介護サービスを提供し、安心して暮らせるように努めていきます。
- ・人材の採用、育める環境づくり、職員研修の充実、育成体制の再構築を図ります。人材の採用については、雇用について厳しい状態が続いておりますが、通年掲載する媒体やその時期に効果のある媒体の両方を駆使し、インターネット媒体を中心に採用活動を実施します。また職員が働きがいのある職場づくり、風通しのよい風土づくり、職員同士がともに成長できる、成長したいと思えるようなかかわり方を、管理者・責任者が中心となって取り組んでいき職員の定着率の向上を目指していきます。
- ・社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取り組みをより強化していきます。前述したように新型コロナウイルス感染症が 5 類に引き下げられた事により、オレンジカフェ・地域体操・施設のイベント等、近隣町会と活動の足並みを揃えながら協同し、地域との連携を今まで以上に強めていきます。
- ・2023 年 4 月より導入された介護ソフトが本稼働となり現場での記録時間の短縮・請求業務の簡素化・資源の削減等、導入効果は実感しています。特に今後は新たな時間が生まれた分、更なる職員研修の充実や新たな業務への挑戦・自身の暮らしの安定等、職員の期待に応える取り組みを追求していきます。

越谷なごみの郷 事業計画項目

1.人材（財）確保雇用

2.人材（財）育成

3.事業別計画

- ・ 特別養護老人ホーム
- ・ 短期入所生活介護
- ・ 通所介護
- ・ 訪問介護
- ・ 居宅介護支援
- ・ 地域包括支援センター

4.ガバナンスの強化（意思決定と合意形成）

5.事業継続計画による研修・訓練

6.施設の取り組み・課題など

7.役員、評議員、監事監査日程

1.人材（財）雇用

WEB 求人媒体利用による採用活動が主流となり、求人会社と打ち合わせを重ね様々な戦略を駆使しながら求人掲載を行っています。エンゼル福祉会では、WEB 説明会をはじめ、さらに新卒希望者にはインターンシップや職場体験を前年度同様に組み入れます。求職者には事前に業界や法人を知っていただき、面接に至るまでのミスマッチを防ぎ、最終的には法人として優秀な人材を確保するといった狙いがあります。また、SNS（LINE）を有効活用した求人活動も同時に進めており、法人本部に採用担当者を配置し、求人窓口を一本化することで効果的な説明会から面談・面接に繋げ確実に採用に至るように体制を整えます。特に求人者へのアプローチ（スカウトメール）は施設長が日々媒体の登録者を確認し、迅速に対応していきます。

(1) 新規卒業予定者の採用活動

WEB 環境が整った現在では、大学・専門学校生の動向の特徴として、数十社に及んで事前に説明会を通してから面接に繋げる傾向が強まっており、年々その動向も早まってきています。先ほど述べたように今年度も年間契約した WEB 媒体を利用して、随時求人者とコンタクトが取れる最大限のメリットを活かして採用を強化します。高校生への求人活動は例年通り、学校訪問を主とした形で進路担当の先生にアプローチし、施設見学や就職説明・職場体験を実施することを伝え、進路指導担当者や学校との関係性づくりも強化していきます。また、法人全体の求人票の送付については、法人全体で連携を図り全国幅広く送付していきます。

(2) 外国人技能実習生・特定技能実習生

2025 年 3 月現在、外国人技能実習生 6 名、特定技能実習生 6 名在籍しており、今年度は 10 月に 2 名の新規採用を予定しています。また現在職者 12 名中、8 名の職員が初任者研修や実務者研修の資格を取得しており、全員が日本国でこの先も就労を希望しています。さらには国家資格である介護福祉士にチャレンジする意向があります。その希望に応えるためにも職員一同、国家資格取得に向けた勉強会等の支援を行っています。

※新規採用：2 名（2025 年 10 月入国予定、男性 2 名）

(3) 中途入職者の採用

新規採用者と同じく WEB 媒体中心での求人活動となりますが、中途採用者は、常勤採用の他に雇用形態を短時間勤務や曜日限定、勤務内容の固定等、柔軟な考え方を持って採用活動を行います。また、中途採用の求人媒体の活用方法としては、採用課金型を中心にメールアプローチを加え効果的な採用にしていきます。さらには、SNS やホームページを利用し、就職活動する方々に対しエンゼル福祉会の採用情報を幅広く周知していきます。

※職員増員数：19名、下記に記述する（5）各部署の職員配置計画を参照

（4）離職対策

越谷なごみの郷では、2019年頃から職員の離職率が減少してきています。しかしながら、現在でも離職につながる要因として、職場環境や労働条件への不満、人間関係の悪化などがあげられます。職場環境や労働条件は一朝一夕で改善できるものではありませんが、改善するために法人全体として時間を割きながらも環境改善に向けて日々進歩はしていると捉えています。人間関係の悪化による離職については、業務内容や労働条件にあまり不満がなくても、嫌な上司やチームワークを乱す職員がいるだけでもストレスが溜まるようになります。人間関係の悪化を改善するためには、適切な人材配置もありますが、職場内の風土改革や社会人としての資質育成が必須と考えられます。具体的な例として、職員同士でことば使いや業務態度に問題がある場合に中々本人に言えなくストレスが増し、上司へは、忙しい雰囲気があり相談にのってもらえないと一人で悩みを抱えながら退職していくケース等があります。やはり、重要視するのは、フロア内や大きくは施設内でのコミュニケーションを円滑にするなどの対策が必要になりますので、上司が職員と会話の機会を多く持つ、上司の相談しやすい態度を示す、職員間で課題を話し合える場を設けお互いに切磋琢磨できる機会を作る等、職場の風土改革を目指しながら離職対策に臨んでいきます。

※離職率目標値：10.0%以下

（直近データによると介護業界の離職率は約 15.5%・2025年2月現在 15.5%）

（5）各部署の職員配置計画

単位：人

	2025年2月現在	2026年3月計画	増員
施設長	1	1	0
従来特養（SS含む）	47	55	8
地域密着型特養 （SS含む）	17	20	3
従来通所	11	15	4
認知症対応型通所	2	4	2
訪問介護	7	7	0
居宅介護支援	3	4	1
地域包括	5	5	0
医務（派遣含む）	15	15	0
管理栄養士	2	2	0

理学療法士・作業療法士	0	1	1
総務全体（環境整備・ 当直含む）	13	13	0
障害者雇用	3	3	0
合計	126	145	19

① 特別養護老人ホーム・地域密着型特養（短期入所含）

人員基準は満たしていますが、施設として考えている介護を提供するために、特養全体では、介護職員 11 名の増員が必要です。外国人技能実習生及び新規卒業者・中途採用者とバランスを図りながら採用していきます。

②通所介護

稼働率目標にあわせて介護職員・送迎ドライバー（介護補助兼務）の増員を計画します。職員定着率については、安定していますが職員の平均年齢も高い部署でありますので、今後のリーダー格育成も含めて新規職員採用を図っていきます。

③訪問介護

職員の定着率は高い部署ではありますが、この部署も平均年齢が高いため、今後のリーダー格育成も含めて新規職員採用を図っていきます。

④居宅介護支援

介護支援専門員の配置変更や新規依頼に全て対応する事を考えて、1名以上の増員を図ります。

※職員増員計画：介護支援専門員常勤換算 1.0 名以上

⑤理学療法士又は作業療法士

ご利用者の機能訓練から職員へ対してのポディショニング・移乗介助等の介護技術指導、安心安全な暮らしを向上させるために必要な職員配置と捉えていますので、新規 1 名の採用を図ります。

※職員増員計画：理学療法士常勤換算 1.0 名

2.育成

職員育成の考え方

- ・ 基本理念を理解した職員の育成
- ・ 専門職集団構築のための研修体制の強化
- ・ 自部署だけでなく、他部署との連携を強化することで、一体感のある組織を目指す
- ・ 越谷なごみの郷の将来を担う、管理者・部署責任者やリーダー層の育成

(1) 専門的な知識と技術の習得

介護福祉士、認定特定行為業務従事者、嚙下訓練指導員、認知症実践者研修の参加など施設全体で資格保有者の増員を図り、安定的な運営とご利用様が安心して過ごすことが出来るよう施設全体の質的向上を図ります。また認定特定行為業務従事者については、法人全体で取り組み、看取り期に入ったとしても慣れ親しんだ施設で安心して最期の時を迎えていただける様に職員配置を構築します。

- ・介護福祉士取得 5名以上（外国人就労者含む）
- ・ユニットリーダー研修 1名以上
- ・介護支援専門員 3名以上
- ・認定特定行為業務従事者 5名以上（3年間で15名配置）

(2) 研修・訓練の充実

法令上求められている研修を年間計画として策定します。施設内研修は各委員会が担うことになり、責任者が中心に務めることとなりますが、中堅職員（在籍5年目以上）が委員長や講師となれるような育成も視野にいれて進めていきます。委員会研修では、施設間の学びの差をなくす目的から法人内で研修内容の統一化が図られております。今年度も各施設委員長が主となり、前年度同様な研修体系を構築していきます。

また、グループ系列研修委員会が主体となり、入社時研修・管理者研修・3年目研修・7年目研修・BCP訓練研修は、カリキュラムが統一されたものとなっております。

【委員会主催研修（法定研修）】

委員会主催研修	実施回数	主な内容
感染症対策研修	2回/年	感染予防・感染対策トレーニング・食中毒対策も含む
虐待防止研修	2回/年	虐待の芽を摘む・実際の不適切事案検討
身体拘束廃止研修	2回/年	アソギーマネジメント・身体拘束事案検討
褥瘡防止研修	2回/年	栄養・姿勢・ポディショニング知識・排泄支援研修
嚙下機能向上研修	2回/年	嚙下機能を向上・維持するための知識や技術を習得する研修
安全衛生委員会研修	2回/年	職員が働きやすい環境を検討する（設備・労働環境等）、腰痛予防研修
看取り研修	2回/年	死生観を知る研修・ターミナル支援研修
認知症研修	2回/年	認知症介護に関する知識及び技術の習得を目的

【グループ合同研修・訓練】

グループ合同研修	開催時期	主な内容
新卒者研修①	4 月	学生から社会人へ、ギアチェンジを図る研修
新卒者研修②	10 月	入社して半年間の取り組みをフォローアップする
中途入職者 入社時研修	毎月 4 日間	入社式・法人概要や沿革・法令遵守研修等
現任者研修	3 回/年	在籍年数・職位・職種に応じた研修 職員自身で 2 回・上長指示 1 回
3 年目研修	5 月～2 月	2021 年度入社職員が対象
7 年目研修	11 月	2017 年度入社職員が対象
管理者研修	3 月	施設長・管理者・責任者が対象
BCP 災害訓練及び研修	2 回/年	セコム安否確認及び設備等状況報告
BCP 感染症対策訓練及び研修	2 回/年	感染症発生時の対応訓練（ガウン着脱・ゾーニング・居室割り振り・感染物品確保等）

【施設独自研修】

法人研修・施設主催研修	開催時期	主な内容
次世代を担う育成研修 (施設長主催)	年間を通じて	越谷なごみの郷の次世代を担う職員が対象（責任者候補者・リーダー候補者）
責任者主催資格取得支援研修 (責任者担当)	年間を通じて	介護福祉士・介護支援専門員受験者を対象

(3) 個別研修計画書の作成

先に述べさせていただいた様に法令上必要となる研修、また現任者研修・任意研修についても個別研修計画書を個々に作成し、人事考課面談時に受講状況と成果確認を行っていきます。研修プログラムは、グループ選択研修講座・SMBC ビジネスセミナー講座を活用して受講する事とします。

- ・大起グループ選択研修講
- ・SMBC ビジネスセミナー講座
- ・大起グループ研修委員研修
- ・埼玉県・越谷市主催研修
- ・その他外部研修等

(4) 将来の幹部候補者の育成・資格取得対象者の研修

今後、越谷なごみの郷を担う施設長・責任者やリーダー職の次世代候補者の育成が必要と感じております。職員の中には人事考課等の面談で志を高く（キャリアアップ）持つ職員も存在するため、個別に研修計画を策定し、能力開発のための育成を行っていきます。そして今年度は、候補者育成を各部署 1 名以上目指し、現職員の中から法人内の幹部候補者が選出できるように取り組みます。

また、責任者では資格取得支援計画を作成し、個別やグループワーク等を実施して職員の資格取得者の拡充を図っていきます。

- ・施設長主催次世代を担う育成研修
- ・施設長主催フォローアップ研修
- ・責任者主催資格取得支援研修（介護福祉士・介護支援専門員など）

3.事業別計画

(1) 特別養護老人ホーム

【稼働率計画】

	2024 年度実績 AV. (1 月現在)	2025 年度計画 AV
従来型特養	95.4%	97.0%
地域密着型特養	96.6%	97.0%

①防げる入院日数の減少

前年度に比べ、入院人数・入院日数共に上回る状況となりました。前年度より増加した一番の要因は 2024 年 12 月下旬から 2025 年 2 月初旬にかけて施設内にて新型コロナウイルス感染症が蔓延し、入居者 21 名が罹患しました。罹患後の影響で食欲不振に繋がり、長期入院を余儀なくされたケースや退院後に看取り介護になるケースがありました。季節性インフルエンザと違い、一年を通して新型コロナウイルスは確認されますので、感染対策・予防をより強化してご利用者の支援に努めていきます。

項目	2023 年度 (1 月現在)	2024 年度 (1 月現在)	2025 年度計画
入院実績	938 日 (34 名)	976 日 (38 名)	500 日 (15 名)
肺炎入院実績	346 日 (7 名)	370 日 (9 名)	180 日未満

②事故予防

ルール違反による事故、確認不足による事故を削減します。特に、薬の事故については0件とします。一つ一つの確認の徹底と職員の体制や確認の重要性を伝え続け事故予防に注力し、同時に介護中の事故、技術不足による事故も減少させていきます。介護技術向上については、転倒リスクの点検項目を介護職員で学び、また理学療法士の指導も受けながら観察ポイントを理解していきます。また、委員会ではヒアリハットを効果的に活用するためにも、職員全体に予防分野を強化する事も周知し、毎月開催される委員会で分析・改善案を模索していきます。

項目	2023 年度実績	2024 年度実績 (2 月現在)	2025 年度計画
服薬事故	14 件	11 件	0 件
転倒・転落事故	26 件	40 件	20 件
転倒・転落による骨折	6 件	8 日	0 件
ヒアリハット提出	46 件	120 件	

③看取り介護

協力医療機関のハートフルクリニックとは密に連携が取れ、終末期の支援ができる体制を整えています。2025 年度もご入居者・ご家族の希望に沿った支援ができるように専門職の体制強化を図ることとします。また職員に対しては、年 2 回の研修も実施しています。

- ・2024 年度 1 月現在看取り件数：17 名

④介護の専門性に特化した職員育成と実践（食支援委員会）

嚥下困難な方の食事形態の見極めや食事中にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練などを実施していきます。具体的には、嚥下困難な方(胃ろう栄養も含む)に対して、嚥下機能訓練評価員（食プロ養成講座修了者）が定期的に嚥下機能の評価を実施し、適切な食事形態か判断を実施していきます。また、胃ろうや嚥下機能が低下している方について、安全に食事に対して楽しみが見いだせる取り組みも検討し、食事介助方法も駆使していきます。さらには、令和 6 年度から義務化されている「口腔衛生の管理体制の強化」はケアカルテ内の書式を利用し、年二回の研修・毎月の評価を食支援委員会にて管理していきます。

- ・食プロ養成講座修了者：4 名

⑤不適切なケア防止に向けた取り組み

虐待防止委員会中心に各フロアの不適切だと思われる対応や認知症の対応に難しさを感じる場面などを抽出し、支援策を検討し、月毎に目標等を掲げ委員会で進捗を確認します。

また、基本的な介護技術や介護するときの心構え等基本的な知識・技術が習得できる機会を年

間で勉強会を企画して実施します。認知症の症状への対応や考え方や不適切なケアを予防するために委員会研修を年 2 回以上実施します。

※委員会は毎月実施・虐待の芽チェックリストは年 2 回実施

(2) 短期入所生活介護

【稼働率計画】

	2024 年度実績 AV. (1 月現在)	2025 年度計画
従来型短期入所生活介護	112.3%	100.0%以上
地域密着型短期入所生活介護	103.9%	100.0%以上

① 従来型短期入所生活介護

2024 年度内に新型コロナウイルス感染症やノロウイルスが発生する事もありましたが、感染症確認時の初動対応を迅速に講じ、2 次感染対策に努め大きな稼働低下の影響もなく安定して運営はできています。ショートステイでは、利用してできることが増えた、家での生活が楽になったと感じられる取り組み、そして人気の食に関するイベントも委託厨房業者と相談しながら実施していき、担当相談員がケアマネジャーやご家族と深く情報交換し、ご利用者のニーズにこたえられるよう務めていきます。

② 地域密着型短期入所生活介護

費用面ではご利用しやすい従来型に多く集中しますが、職員配置の手厚さや医療ニーズの高い方を積極的に受け入れが可能な事をアピールし、ユニット型個室の特性を大いに活かした運営ができ年間を通じて安定した稼働が保てた 1 年でありました。今後も引き続き同様な支援を展開しご利用者様やご家族のニーズに応じていきます。

③ 研修体制や不適切なケア防止に向けた取り組みについては、特別養護老人ホーム部門と同じ考え方になります。

(3) 通所介護

【稼働率計画】

	2024 年度実績 (1 月現在)	2025 年度計画
従来型 通所介護 (定員 35 名/日)	63.6%	65.0%以上 平均利用者数 23 名
認知症対応型 通所介護 (定員 12 名/日)	34.1%	50.0%以上 平均利用者数 6 名

従来型、認知症対応型共に、前年度は年末から 2 月にかけて新型コロナウイルス感染症とインフルエンザの影響で、職員・ご利用者のべ 15 名の感染拡大があり、またその後の後遺症で長期休みを取られる方も多く、大きく数値を落とす結果となりましたが、共に昨年度より 105%の増加となっています。24 年度の新規契約は従来型が 25 名、認知症対応型が 3 名となりましたが、施設入所も従来型 5 名、認知症対応型 3 名となっているため、全体的には微増となりました。

① 安定した稼働確保への対策

市内の居宅介護支援事業所の閉鎖や、お付き合いのあった支援員の退職もあり、私共の活動内容を知らない支援員も増えて参りました。一方、既存の居宅事業のご利用者の成果等を評価いただき、事業所内で増やしていただけている事業所も増えてきております。

新規の支援員に対する営業周知活動はもちろんの事、既存の利用者に対する成果の積み重ねが信頼構築へと繋がっていますので、この二つに関し並行して進めてまいります。

認知症対応型については、登録者数が新型コロナウイルス感染症流行前と比較すると約半分となっておりますので、「認知症に特化したデイサービス」という点を再度アピールし、登録者の増加を図ってまいります。また、他事業所でご利用を拒まれた認知症のご利用者も積極的に受け入れを行ってまいります。

② 在宅生活の継続に向けて

①の稼働確保に関連し、既存のご利用者のADL低下を防ぎ、現状を維持していくことが最も重要であると考えます。

現在行っている下肢強化運動、ADL基礎運動、家事活動、歩行訓練をさらに充実させると共に介護職の意識改革を行い、「おせっかいを焼かない」という事を周知徹底し、事故を予防しながら自身で出来ることを増やしていけるような活動を行います。同時に在宅生活継続に欠かせない「歩き続けること」をご利用者やご家族に対して周知し、私共で出来るツールを使いながら歩行筋力の維持・向上を図ります。また、来所を楽しみにしていただける環境づくりも大切ですので、介護職の待遇を強化、季節の行事、食事イベント、外部ボランティア団体の催し物などを通じて、現在の暮らしを継続出来るように努めます。

③ 人材確保について

他事業所と比較し、職員の高年齢化が見られ徐々に退職や短時間労働への切り替えが続いてきており、十分な人員を確保出来ていない現状です。①の稼働確保を行う事や様々なサービスを行い、

ご利用者への安全・安心を担保するためには職員の確保は最重要課題となっております。
また現在、運転できるドライバー・介護職が不足してきており、所有する 4 台の送迎車をフルに活用出来ない日が出てきている為、新規ご利用に支障をきたす事例が出てきております。
様々なチャンネルや媒体なども利用し、早急に人材の確保に努め戦力にするべく教育研修を行ってまいりたいと思います。

④ チーム・人材の育成

ご利用者の支援には、技術・知識は元より「人間力」も重要であると考えます。
各種研修などを通じて、「対人関係力」や「自己制御力」の向上を図り、業務の成果を上げる事、人間としての成長に繋げていきたいと考えます。また、ご利用者のサービス向上を図るためには、介護現場の「チーム力」が必須となります。私たちチームの一人一人が「相互理解を深める」「目標・情報の共有」「ポジティブな雰囲気風土作り」などを実践し、常に明るく・笑顔の溢れる事業所にしていきたいと考えます。
また今年度は「凡事徹底」をスローガンとし、当たり前のことを手を抜かず徹底して行い、ご利用者・ご家族の期待を裏切らない事業所づくりを進めます。

(4) 訪問介護

【月間登録者計画】

	2024 年度実績 (1 月現在)	2024 年度計画
介護保険	23 名	28 名以上
予防介護	10 名	12 名以上
総合支援	12 名	15 名以上

① 訪問介護部門では、年間を通して安定した運営を目指します。サービス提供責任者の稼働については、1 日 5.0 時間をケア・3.0 時間を事務業務目安に運営していきます。

ご利用者の登録数では、介護保険部門は年間を通じて変わりはありませんが、総合支援の方では固定ご利用者の時間増依頼が増加しております。

②越谷なごみの郷では、法令を遵守したケアの提供と質担保の両面の観点から、1 名のご利用者に対し、複数名のヘルパーでサービスを提供しています。そして、サービスを受けながらも暮らしの環境を変えず、個別対応が可能な事であることが訪問介護をご利用する最大のメリットであり、重要となってくるのが個々のアセスメント能力から職員間の情報共有、そこから生まれるチームケアと捉えています。そこで、専門性を高めていくために定期的なカンファレンスの実施や個別研修計画に基づいた研修の実施等から質の向上を目指していきます。

- ・訪問介護サービス会議：毎月第 4 水曜日実施（施設長出席）
- ・訪問介護ケアカンファレンス：毎月第 2 水曜日実施

③総合支援での考え方として、ご利用者自身の「意思」を生かすように、また「意思」を導き出すように勤めていきます。支援する側の都合にあわせたり、支援する側の論理で急がせないようにすすめる等、あくまでも本人の自発性を引き出すように支援していきます。(疾病に伴う不安等十分配慮していきます。)

(5)居宅介護支援

【ケアプラン給付計画】

	2024 年度実績 (1 月現在)	2025 年度計画
介護給付件数	38 件/月	38 件/月
予防給付件数	16 件/月	16 件/月
認定調査件数	2 件/月	2 件/月

※介護給付件数について管理者は、常勤換算 0.5 人で算出

①毎月のケアプランチェックにおいて適正な業務管理を遂行し、事業所として目標を設定した件数の給付管理、加算領域の拡大と充実に努め、職員全員で目標予算を遂行していきます。また、介護支援専門員の資質向上を目的とした研修計画を立案し、法令に準じた運営を行い特定事業所の体制を維持していきます。

- ・居宅サービス会議：毎月第 3 週目実施（施設長出席）
- ・ローテーションプランチェック：毎月第 4 週目実施
- ・火曜会：毎週火曜日実施

②会議支援専門員に求められる地域ネットワークづくりについては、新型コロナウイルス感染症が 5 類相当になり地域の活動も再開されています。地域包括支援センターや他法人の事業所と協働して地域のマネジメント体制を強化していきます。

- ・地域ケア会議（定期開催）

(6)地域包括支援センター

介護保険法の中で「地域包括支援センターは、第一号介護予防支援事業（居宅要支援被保険者に係るものを除く）及び包括的支援事業、その他厚生労働省令で定める事業を実施し、地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とする施設とする。(介護保険法第 115 条の 46)」と定義されています。そのことから、高齢者が住み慣れた地域でいきいきと暮らすことができ、要介護状態にならないよう、地域高齢者の心身の健康維持、保健活用、医療の向上等、生活基盤が安定するよう相談援助を行います。さらに要支援者にはケアプラン作成をはじめ、地域の介護保険事業者につなげ総合的な援助を目的に役割を担っていきます。

4. ガバナンスの強化（意思決定と合意形成）

2023 年度から 2024 年度にかけて、ガバナンスの強化を事業計画に掲げながら、実際に意識して推進出来ずにいましたので改めて、目標に挙げた重要性和具体的な取り組みを全職員に周知し進めていきます。

ガバナンスとは「管理・統治」を表しており、施設が健全な運営をするために、自分たちで自社を管理・統制するということを意味しています。そして、コンプライアンス（法令遵守・社会模範等）と深く関係性があり、コンプライアンスを強化すれば、ガバナンスの強化にもつながるといった形になります。目指す方向性としては「法令や社内規範を守る（コンプライアンス強化）ために管理体制を強化する（ガバナンス強化）」となります。

【ガバナンスを強化する事によって得られるメリット】

- ①法令や規則等をしっかりと守る施設として、社会的に認識され信用信頼が得られ、施設自体の価値が向上します。
- ② 自らを管理する管理体制が整うため、不正の防止につながります。
- ③ ガバナンスを強化することにより、社会的な信用が向上するため、ご利用者の継続的なサービス利用、選ばれる事業所になり新規獲得が見込め、施設運営の安定・成長に繋げることができます。

【ガバナンスを強化するための取り組み】

- ①内部統制機能を構築・強化する法令やルールに従った経営や業務ができているのかをしっかりと管理するために、月毎に開催される運営会議・法人会議をはじめとする、サービス適正委員会・内部監査体制の確立・自主点検の実施等、様々な視点から健全な運営管理体制が整っているかを確認します。
- ②ガバナンスの取り組みを社内外へ周知し、透明性の高い情報の開示を行い、社会福祉法人として信頼性を高めていきます。ガバナンスの取り組みを周知することにより、法令やルールを遵守するという意識が職員の中にも生まれるようになります。
- ③客観的な評価や施設内だけでは気づけなかった問題の発見にも繋げるため、第三者視点からの監査体制も重要となりますので、介護サービス事業者第三者評価も効果的に活用していきます。

上記の事から、ガバナンス強化を図るためには職員の理解は必要不可欠となりますので、各部署へ確実に周知し、質の高い取り組みを行い、成長を目指せる施設づくりをします。

5. 事業継続計画による訓練・研修

大規模災害に加え感染症に関する事業継続（BCP）の策定が義務化されております。

BCP 計画の主な方向性は「日頃からの備えと業務継続に向けた取り組みの推進」が掲げられており、策定項目は下記の通りとなっています。

【感染症 BCP 計画の主な項目】

①感染症対策の強化

施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練・シミュレーションの実施。

その他のサービスについて、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練・シミュレーションの実施等。

②業務継続に向けた取組の強化

全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務付ける。

③災害への地域と連携した対応の強化

介護サービス事業者（通所系、短期入所系、特定、施設系）を対象に、小多機等の例を参考に、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

【一体化推進本部と各法人代表による協同計画】

一体化推進本部が主導し、各法人代表が協同し BCP 計画書や訓練計画が策定されております。

個別研修計画書に年間計画を記載し、その方針に則り訓練や研修を実施していきます。

6. 施設共通の取り組み

①地域貢献事業の推進

新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行されたので、地域貢献事業として、nego カフェ（認知症カフェ）を再開したいと考えております。参加者からは喜ばれる声も多くあり、開催を待ち望まれているため、年度内に開店できるように外部との連携も含めながら準備を進めます。

④ 越谷なごみの郷 和太鼓祭り

町会・地域の規模や内容の情報を伺いながらの開催となりますが、ご利用者やご家族を対象に屋台を多数出店して開催する予定です。

・2025 年 10 月 5 日（日）11 時から 14 時 開催予定

③防災体制の確立

災害備品や非常食については随時必要物品の確認や入れ替えを実施していきます。大規模災害等を想定した訓練、地域連携を想定した訓練等も実施し、災害における準備体制を整えます。また、福祉避難所にも指定されていますので、開設訓練も実施していきます。

【施設主催災害対策訓練】

- ・総合避難訓練年間 2 回以上（日中・夜間想定含む、風水害対策・地震対策）
- ・災害時に関する備品の購入（発電機・コンロ等）
- ・非常食の入れ替え及び購入
- ・感染症に関するシミュレーション研修

【関係機関主催災害対策訓練】

- ・越谷市主催 福祉避難所開設訓練
- ・川柳地区防災訓練

⑤ 大規模修繕の実施

開設より 25 年が経過し、修繕や設備の入れ替えが必要となってきました。また世界情勢の影響もあり当初予算から価格変動の可能性もあります。

- ・本館全体の温水用配管工事（3,000 万円以上）
- ・通信機器の入れ替え（5 年リース予定）
- ・本館及び別館の LED 化（6 年リース予定）
- ・事務所改修工事

7. 役員、評議員、監事監査日程